



LA UNIVERSIDAD AUTONOMA DEL ESTADO DE MEXICO



**ESCUELA DE PROCEDENCIA
FACULTAD DE DERECHO**

TESIS PARA OBTENER EL TITULO DE LICENCIADO EN DERECHO

**TITULO DE LA TESIS
LA NECESIDAD DE LA RESPONSABILIDAD SOLIDARIA DEL PATRON CON EL
DEPOSITARIO EN LAS DILIGENCIAS DE EMBARGO EN EL DERECHO LABORAL**

**PRESENTA
NANCY DELGADO GONZÁLEZ.**

**ASESOR
DR EN D. ENRIQUE CRUZ MARTINEZ**

**REVISORES
M EN D. EDWIN HERNANDEZ TORRES
DR EN D. EDGAR CRUZ MARTINEZ.**

FECHA: MAYO DEL 2017

INDICE

INTRODUCCION	1
--------------------	---

CAPITULO I

ANTECEDENTES DEL DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO

1.1.- Antecedentes históricos del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.	3
1.2.- La protección de la justicia laboral en México.	14
1.2.1.- Las Juntas de Conciliación y Arbitraje	15
1.2.1.1- Clasificación y función de las Juntas de Conciliación y Arbitraje.	17
1.2.1.2. - Personal jurídico de las Juntas de Conciliación y Arbitraje.	24

CAPITULO II

MARCO CONCEPTUAL DEL DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO

2.1.- Concepto del Derecho Procesal del Trabajo.	30
2.2.- Principios del Derecho Procesal Laboral.	31
2.2.1.- Clasificación de los principios generales del Derecho Procesal Laboral.	32
2.3.- Partes de un procedimiento laboral.	40
2.3.1.- La acción, la pretensión y la demanda.	44

CAPITULO III

MARCO JURIDICO DEL DERECHO PROCESAL LABORAL

3.1.- El procedimiento ordinario y conflictos que se tramitan ante el Derecho Procesal del Trabajo	47
3.2.- Fases del procedimiento ordinario.	48
3.2.1.- Etapas del procedimiento ordinario.	48
3.2.1.1.- La presentación y admisión de la demanda.	49
3.2.2.- Fase postulatoria del procedimiento ordinario.	51
3.2.2.1.- Etapa de conciliación del procedimiento ordinario.	52
3.2.2.2.- Etapa de demanda y excepciones del procedimiento ordinario.	53
3.2.4.- Fase probatoria del procedimiento ordinario.	55

3.2.4.1.- Etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas.	55
3.2.4.2.- El cierre de la Instrucción.....	57
3.2.5.- Fase resolutive del procedimiento ordinario.	58
3.3.- Fase de ejecución.....	61
3.3.1.- El Procedimiento de ejecución en el Derecho Procesal del Trabajo.	61
3.3.2.- El procedimiento de embargo en el Derecho Procesal del Trabajo.	65
3.3.2.1.- Requisitos de la diligencia de embargo en el Derecho Procesal del Trabajo.....	66
3.3.2.2.- Bienes exceptuados en la diligencia de embargo en materia laboral.	68
3.4.- Clasificación del embargo en el Derecho Laboral según la Ley Federal del Trabajo.....	69
3.4.1.- Embargo de dinero o créditos realizables en el acto en el Derecho Procesal Laboral.....	69
3.4.2.- Embargo de muebles en el Derecho Procesal del Trabajo.....	70
3.4.3.- Embargo sobre créditos, frutos o productos (rentas).	70
3.4.4.- Embargo sobre títulos de crédito.	70
3.4.5.- Embargo de crédito litigioso.....	71
3.4.6.- Embargo de inmuebles.	72
3.4.7.- Embargo de finca urbana y sus productos.....	73
3.4.8.- Embargo de empresas.....	73
3.5.- Ampliación de embargo y la preferencia de los créditos laborales.....	74

CAPITULO IV

LA NECESIDAD DE LA RESPONSABILIDAD SOLIDARIA DEL PATRON CON EL DEPOSITARIO EN EL DERECHO PROCESAL LABORAL

4.1.- La responsabilidad solidaria en el Derecho Procesal Laboral en México	76
4.2.- Problemas que resultan de la falta de responsabilidad solidaria del demandado con el depositario en el procedimiento de embargo.	78
4.2.1.- Causas que existen al no contemplarse en la Ley Federal del Trabajo la responsabilidad solidaria.	78

4.2.2- Efectos que surgen por la falta de responsabilidad solidaria del demandado con el depositario en el procedimiento de embargo.....	82
4.3.- Aspectos jurídico-personales donde se ubica el problema de la inexistencia de la responsabilidad solidaria del patrón con el demandado en la diligencia de cambio de depositario en el Derecho Procesal del Trabajo.....	84
4.3.1.- El depositario en el procedimiento de embargo del Derecho Procesal del Trabajo.....	85
4.3.2.- El Trabajador en el procedimiento de embargo del Derecho Procesal del Trabajo.....	86
4.4.- La falta de responsabilidad solidaria del demandado con el depositario en el Derecho Procesal Laboral en relación al procedimiento de embargo.	87
4.4.1.- La Inexistencia de la responsabilidad solidaria del patrón y el depositario de aquellos bienes embargados y el domicilio de su guarda y custodia es el domicilio de la parte patronal, en el procedimiento de embargo de la Ley Federal del Trabajo.....	87
CONCLUSIONES.....	90
PROPUESTA.....	92
FUENTES DE CONSULTA	93

DEDICATORIAS

A MIS PADRES:

Los amo, les estoy eternamente agradecida por el apoyo que me han brindado durante toda la vida, pues sin su amor incondicional no hubiera logrado una de mis metas de la vida el haber realizado y concluido la licenciatura en Derecho.

Gracias.

A DIOS.

INTRODUCCION

A través de la historia la clase obrera ha mostrado ser una de las más débiles frente al más fuerte económicamente que es el patrón y México no es la excepción, al ser el trabajador objeto de abusos por parte del patrón, es por ello que se busca la protección a los derechos laborales de la clase trabajadora, derechos que han surgido con el paso del tiempo hasta llegar a ser plasmados en el artículo 123 de la Constitución Política de México, misma que da origen a la Ley Federal del Trabajo.

Actualmente donde acude el trabajador para hacer uso de sus derechos laborales y como puede hacer uso de sus derechos laborales el trabajador.

Acude a las Juntas de Conciliación y Arbitraje poniéndolas en movimiento al convertirse en un accionante de sus derechos laborales al seguir un procedimiento laboral. Es por ello que en la presente investigación va encaminada al estudio de la responsabilidad solidaria que debe existir entre el patrón y el depositario, que se presenta durante un proceso laboral y así proponer soluciones a efecto de darle prontitud y celeridad a los juicios laborales.

Es por ello que antes se comprende el origen del Derecho Laboral y Derecho Procesal del Trabajo para poder entender su esencia en México y como ha ido renovando a través del tiempo. Pues la impartición de la justicia social le corresponde a las Juntas de Conciliación y Arbitraje como se mencionó, esto es a través del personal jurídico, por lo tanto esta investigación en el primer capítulo se estudia y analiza el origen del artículo 123 de la Constitución política de los Estados Unidos Mexicanos, para que fueron creadas las Juntas de Conciliación y Arbitraje, su personal jurídico y cómo funcionan, para así hacer valer los derechos que regulan la protección del trabajador.

En el segundo capítulo de la presente investigación se analiza y estudia el marco conceptual del Derecho Procesal del Trabajo es por ello que se comprende el concepto del Derecho Procesal del Trabajo, los principios generales de esta rama del Derecho Procesal, quienes son las partes de un juicio laboral, quien pone en movimiento a la maquinaria jurídica y como lo hace, entender dichos conceptos a

efecto de que durante el desarrollo del juicio laboral se tenga una identificación de quien es quien,

La Ley Federal del Trabajo establece los tipos de procedimientos que regula el Derecho Procesal Laboral, pero a efecto del desarrollo de esta investigación en especial el capítulo número tres se estudia y analiza el procedimiento ordinario, el de ejecución así como el procedimiento de embargo, su marco jurídico que los rige a dichos procedimientos y así poder llegar al embargo que es donde se designa al depositario y el lugar donde se depositan los bienes sobre los cuales se traba embargo.

Por último, el cuarto capítulo de la presente investigación se desarrolla en que consiste una responsabilidad solidaria y una vez analizada la información de los anteriores capítulos se explica el porqué es importante que exista una responsabilidad solidaria del patrón con el depositario cada que los bienes sobre los que se traba embargo y la guarda y custodia están en el domicilio de la demandada.

Todo esto se explica a través de una exposición de problemas que lo originan, el lugar o ámbito donde se desarrollan dichas dificultades, el sustentar porque es importante la existencia de la responsabilidad solidaria entre el patrón con el depositario y que beneficios se obtienen.

Es por ello que en esta investigación se realiza dada la experiencia que se tiene en la práctica en las diligencias de embargo y cambio de depositario de los procedimientos laborales, pues la negativa de realizar esta última diligencia ocasiona que el desarrollo del proceso se paralice y sobre todo que la clase trabajadora no tenga acceso a la justicia social que lo protege, tutela y regula al no materializar la Junta de Conciliación y Arbitraje sus resoluciones.

CAPITULO I

ANTECEDENTES DEL DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO

1.1.- Antecedentes históricos del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

En la presente investigación se comprende los antecedentes de Derecho del Trabajo, esto con el propósito de conocer los orígenes que dan protección a la clase trabajadora en México como surgieron aquellos movimientos sociales para dar una mejor calidad de vida a la familias de los trabajadores ya sea a través de un oficio, profesión o como se le denomine, que dan origen a los derechos que hasta hoy prevalecen para poder llegar a lo que se le conoce como Derecho Procesal del Trabajo, que es a través de esta rama del Derecho, donde se aplica la impartición de justicia social que motivo a diversos grupos sociales dadas las injusticias que hasta hoy existen en nuestra época del patrón frente al asalariado.

Es por ello que en esta investigación se abarca como se ha reformado el Derecho Laboral y el Derecho Procesal del Trabajo desde su inicio hasta la actual época, así como la función que tienen las Juntas de Conciliación y Arbitraje en la impartición de justicia social, como funcionan y a donde debe acudir el trabajador de acuerdo a la competencia federal o local y quienes son los que aplican la Ley Federal del Trabajo su actividad de acuerdo a la autoridad que representan en la interpretación y aplicación de justicia, para así brindar una seguridad al asalariado.

Todo esto con el fin de adentrar al lector, en las bases del Derecho Social a través del Derecho Laboral y Procesal laboral.

Saber de dónde viene el Derecho Procesal del Trabajo cómo cambia a través del tiempo a partir de su creación hasta el día de hoy, todo esto brinda una visión para comprender su esencia, cómo la clase trabajadora ha luchado por la protección de sus

derechos, en donde y quien los protege, refleja aquello que el asalariado ha obtenido de las causas que sirvieron de origen a los cimientos del Derecho Laboral y el Derecho Procesal del Trabajo a nivel mundial, con la creación del artículo 123 se plasma la esencia de los derechos laborales, así como aquella justicia social que reclama el proletariado. Es por ello que en éste capítulo se analizan los antecedentes del artículo 123 esencia de la creación del Derecho Procesal del Trabajo, la función de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, su personal jurídico los derechos y obligaciones de éste.

Con el paso del tiempo ocurrieron diversos cambios al Derecho Procesal del Trabajo, esto lleva a un análisis en el cual se da una explicación de la historia del Derecho Procesal del Laboral, tan es así que se considera que “es hasta en el siglo XX el momento en el cual se hace de manifiesto la protección de los derechos de la clase obrera, en las Leyes de Indias en cuya inspiración se encuentra el pensamiento de la reina Isabel la Católica, las cuales estuvieron destinadas a proteger al indio de América de los antiguos imperios de México y Perú e impedir la explotación”¹ todo esto de acuerdo con el pensamiento de fray Bartolomé de las Casas, sólo se le reconoce a los indios su categoría de seres humanos, pues en la vida social, económica y política, no eran iguales ante las personas toda vez que en las leyes de indias la igualdad de derechos entre el indio y el amo muestra que sólo son medidas compasivas.

A continuación se mencionan algunas de las disposiciones que se consideran importantes de la legislación de Indias: “a).-La reducción de las horas de trabajo. b).-La jornada de ocho horas c).-Los descansos establecidos por motivos religiosos. d).- El pago de séptimo día. e).- La protección al salario de los trabajadores que fuera en efectivo, al pago oportuno y al pago íntegro. f).- La atención medica obligatoria y el descanso pagado por enfermedad.”² Dichas disposiciones no funcionaron en su época pero sientan las bases de lo que hoy es el Derecho del Trabajo.

Es a través de las necesidades y exigencias sociales que dan origen a leyes como la Constitución de 1857, donde se establece la declaración de los derechos que gozaban los hombres frente al Estado y la sociedad. El artículo quinto de la Constitución de

¹ DE LA CUEVA Mario, *El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo.*, Porrúa, México, 2009, p. 38.

² DE BUEN LOZANO, Néstor, *Derecho del Trabajo*, Tom. I, Ed. 17ª, Porrúa., México, 2006, pp 296,297 y 298.

1857, establece “nadie puede ser obligado a prestar trabajos personales, sin la justa retribución y sin su pleno consentimiento. La ley no puede autorizar ningún contrato que tenga por objeto la pérdida de la libertad del hombre, ya sea por causa de trabajo, educación o voto religioso.”³ Pero aún no existe una consolidación a los derechos de los trabajadores.

Es en el año de 1906 con el partido liberal que dirige Ricardo Flores Magón, quien publica a favor de una legislación del trabajo que señala los derechos que deben gozar los obreros y los campesinos para dignificar sus vidas. Por lo tanto el Derecho Mexicano del Trabajo es obra de la revolución mexicana, es el grito de la libertad de los hombres explotados en fábricas y talleres, militantes de la revolución mexicana, que originan las primeras leyes del trabajo. Lo que da paso a la Constitución de 1917 que plasma la declaración de los derechos sociales de la historia y el Derecho Mexicano del Trabajo.

Con la creación del Derecho del Trabajo se da nacimiento al artículo 123 constitucional, a continuación se mencionan algunos puntos que se consideran importantes del artículo 123 de la Constitución: un salario mínimo, un reglamento del servicio doméstico y del trabajo a domicilio, prohibir el empleo de niños menores de catorce años, obliga a los dueños de minas, fábricas talleres, etc., a mantener las mejores condiciones de higiene en sus propiedades y a guardar los lugares de peligro en un estado que preste seguridad, obligar a los patrones a pagar indemnizaciones por accidentes de trabajo, declarar nulas las deudas actuales de los jornaleros de campo para con los amos, obligar a los arrendadores de campos y casas que indemnicen a los arrendatarios de sus propiedades por las mejoras necesarias que dejen en ellas, obligar a todas las empresas o negociaciones a tener una minoría de empleados extranjeros. Hacer obligatorio el descanso dominical.”⁴ Como se aprecia, no se establece en relación a la formación de sindicatos, el Derecho de Huelga, la protección a los menores y mujeres

³ *Ibid.*, pp.305 y 306.

⁴ *Idem.*, pp. 322 y 323.

trabajadoras derechos que poco a poco sean incorporados, los cuales son de gran trascendencia.

La historia señala a Victoriano Huerta derrotado y al abandonar el país por primera vez se habla realmente del Derecho del Trabajo, pues el artículo 123 en su párrafo introductorio señala “el Congreso de la Unión y las legislaturas de los estados deben expedir leyes sobre el trabajo, de acuerdo a cada región, sin contravenir la legislación de las entidades federativas: los poderes legislativos estatales, con una conciencia clara de su misión, se expidieron leyes en el lapso de va de mil novecientos diecisiete a mil novecientos veintiocho.”⁵ Es así como surgen algunos de los antecedentes preconstitucionales legislativos y sociales del artículo 123 de la Constitución de 1917 que han dado paso a las reformas del artículo 123, donde los estados como Jalisco, Veracruz, Yucatán y otros tienen su propia Ley del Trabajo. Se considera a la Ley del Trabajo del estado de Yucatán pionera del Derecho del Trabajo en México, pues reconoce y declara el principio, el trabajo no puede ser considerado como una mercancía.

Cabe mencionar que antes de la creación del artículo 123 de la Constitución de 1917 Venustiano Carranza, el 14 de septiembre de 1916, promulga un decreto de reformas al que se le conoció como Plan de Guadalupe, que le autoriza para convocar a elecciones al Congreso Constituyente y el 19 de septiembre de 1916, convoca a elecciones a dicho Congreso Constituyente, a efecto de celebrar en la ciudad de Querétaro. Durante el cual se da el desarrollo en la creación del artículo 123 por el Congreso Constituyente hubo grandes propuestas así como modificaciones, donde se da inicio con la discusión del artículo quinto del proyecto de reforma y se agregan grandes aportaciones dentro de las cuales se destaca, que la jornada máxima de trabajo obligatorio no excede de ocho horas, aunque éste haya sido impuesto por sentencia judicial, queda prohibido el trabajo nocturno en las industrias a los niños y a las mujeres.

⁵ DE LA CUEVA Mario., *Op.Cit.*, p. 50.

El proyecto es terminado el 13 de enero de 1917 posteriormente turnado a comisión en donde es modificado al limitar la protección sólo al trabajo económico pues a petición de Múgica, se amplían sus beneficios a todas las actividades del trabajo. En la sesión ordinaria celebrada el 23 de enero de 1917, se presentó a discusión el texto del 123 y del 5, donde Múgica explica el sentido del artículo transitorio que ordena la extinción de pleno derecho, de las deudas que por razones de trabajo hubiesen contraído los trabajadores hasta la fecha de la Constitución, con los patrones, con sus familiares o intermediarios. Lo que da origen “así al primer precepto que a nivel constitucional otorga derechos a los trabajadores el artículo 123. En donde México pasa a la historia como el primer país que incorpora las garantías sociales a una Constitución.”⁶ Artículo que forma parte de la Constitución de 1917 publicada el cinco de febrero del mismo año y entra en vigencia el primero de mayo de 1917 al estar como presidente de la república el General Venustiano Carranza.

El Texto del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en sus orígenes establece en el “Título sexto”, “Del trabajo y de la previsión social. En su primer párrafo queda de la siguiente manera.

“ El Congreso de la Unión y las Legislaturas de los Estados deberán expedir leyes sobre el trabajo, fundadas en las necesidades de cada región, sin contravenir a las bases siguientes, las cuales regirán el trabajo de los obreros, jornaleros empleados, domésticos y artesanos, de una manera general, todo contrato de trabajo.”⁷

Por lo tanto surgen las bases del artículo 123 Constitucional donde se establecen las garantías más importantes para los trabajadores. Tales garantías tienen categoría constitucional para evitar que puedan ser violadas a través de leyes ordinarias o medidas administrativas, así surge la primera declaración constitucional de derechos sociales de la historia universal.

⁶ DE BUEN LOZANO, Néstor, *op.cit.*, p.342.

⁷ Ley Federal del Trabajo.

Por otro lado al surgir el artículo 123 de la Constitución se crea la Ley Federal del Trabajo del 18 de agosto de 1931, promulgada por el Presidente Pascual Ortiz Rubio con un total de 891 artículos. Posteriormente la Ley Federal del Trabajo del año de 1970 una vez abrogada la primera de estas leyes es promulgada por el Presidente Gustavo Díaz Ordaz el 2 de diciembre de 1969 y entra en vigor el 1º de mayo de 1970 con un total de mil diez artículos, a 40 años de la primera Ley Federal del Trabajo. Una de las reformas más importantes que ha tenido Ley Federal del Trabajo de 1970, es la reforma procesal del primero de mayo de 1980 para modificar los títulos catorce, quince y dieciséis de la Ley Federal del Trabajo, que implica además la reubicación y reforma de los artículos de la ley que fija el procedimiento de huelga y una adición sustancial a la parte final del artículo 47, en relación a la obligación patronal de dar aviso al trabajador de la causa o causas del despido. Así como la reforma que hizo Felipe de Jesús Hinojosa Calderón la cual hoy en día está en vigor y en su momento ocasiona cambio radical en detrimento a los derechos del trabajador.

Tan es así que el artículo 123 de la Constitución de 1917, sufre reformas y adiciones desde el día de su publicación hasta la época actual de las cuales se hace referencia a aquellas que consideran trascendentales.

“Primera reforma. Su objeto federalizar la legislación laboral ya que se considera que existieron leyes laborales en cada Estado de la Republica, así mismo se declarara la expedición de la Ley del Seguro Social. Las reformas fueron propuestas por Emilio Portes Gil.

Tercera Reforma. Corresponde al derecho de huelga. Tuvo por objeto eliminar la excepción establecida con respecto a los trabajadores de los Establecimientos Fabriles Militares del Gobierno de la República.

Cuarta reforma. Se crea a nivel constitucional una jurisdicción federal laboral que ya existía de hecho. Y se adicionó para los casos en que la aplicación de las leyes de trabajo corresponde, por excepción a las autoridades federales.

Quinta reforma. Se integra a los trabajadores al servicio de los Poderes de la Unión y de los Gobiernos del Distrito Federal y Territorios al artículo 123. Como consecuencia de ello el texto original se convirtió en inciso “A”, por lo que se refiere a los obreros, jornaleros, empleados domésticos, artesanos y de una manera general, a todo contrato de trabajo. El inciso “B”, con catorce fracciones, se refiere a los empleados de gobierno.

Séptima reforma. Afectó a muchas de sus fracciones y solo hare mención de las que considero trascendentes Fracción II. Se adicionó para impedir, en lo general, el trabajo de los menores de 16 años, después de las diez de la noche. Fracción III. Elevó la edad mínima para trabajar, de doce a catorce años. Fracción VI. Estableció los salarios mínimos profesionales, y modificó el sistema para la determinación de los salarios mínimos. Los cuales, a partir de entonces, se fijaron por zonas económicas. Fracción XXI y XXII. Se reformaron para limitar el derecho a la estabilidad en el empleo. En el texto original era un derecho de todos los trabajadores. A partir de esta reforma se fijaron excepciones cuya expresión se hizo en la Ley Federal del Trabajo. Quedan incluidas en el artículo .Fracción XXXI. Se adicionó con una relación de nuevas empresas determinantes de la jurisdicción federal en los conflictos con los trabajadores, o sea, petroquímica, metalúrgica y siderúrgica abarcando la explotación de los minerales básicos, el beneficio y la fundición de los mismos, así como la obtención de hierro metálico y acero en todas sus formas y ligas y los productos laminados de los mismos.

Undécima reforma. Consagra el principio de igualdad laboral entre mujeres y hombres; la preferencia de derechos de quienes son la única fuente de ingresos en su familia y el seguro de guarderías.

Decimosexta reforma. Se adicionó al apartado "B" en donde se incorpora a los trabajadores de las Instituciones a que se refiere el párrafo quinto del artículo 28 constitucional (Bancarios).

Decimoséptima reforma. Se reforma la fracción VI del apartado "A" que establece salarios mínimos por zonas geográficas, suprime el salario mínimo para el campo y encarga sólo a una comisión nacional su fijación. Decimoctava reforma. Se reformaron la fracción XXXI del apartado "A" y la fracción XIII bis del apartado "B" La primera para incluir en el inciso a), subinciso 22 los servicios de banca y crédito. La segunda para conservar exclusivamente respeto de las Entidades de la Administración Pública Federal que formen parte del sistema bancario mexicano, la condición de trabajadores del régimen burocrático.

Decimonovena reforma. Se modificó el segundo párrafo de la fracción XII del apartado "B" para establecer que los conflictos entre el Poder Judicial de la Federación y sus servicios serán resueltos por el Consejo de la Judicatura Federal y por la Suprema Corte de Justicia los que se produzcan con sus propios empleados.

Vigésima reforma. Se modificó el primer párrafo de la fracción XIII del apartado "B" para excluir del mismo a los cuerpos de seguridad pública. Pero se agrega un largo párrafo tercero dedicado a los miembros de las instituciones policiales de los municipios, entidades federativas, del Distrito Federal y de la Federación, que permite su remoción "si no

cumplen con los requisitos vigentes” sin que proceda su reinstalación o restitución aunque se admita la indemnización.”⁸

Un vez que se mencionaron algunas de las reformas del artículo 123 de la Ley Federal del Trabajo, considero que los únicos capaces de legislar en materia laboral es el Congreso de la Unión, pues se unifican los diversos criterios que existían en esta materia, al establecerse el Derecho de Huelga. Pues ya existía una regulación sobre quien elaboraría las leyes del trabajo y se atendía a las necesidades de cada estado, también lo es que ocasionaba una total confusión en base a los derechos del trabajador, también es cierto que no todos los conflictos tienen la misma competencia, pues no es lo mismo demandar a una pequeña negociación que a una gran empresa como lo son las de competencia federal, es por eso que considero a la reforma hecha al artículo 123 el cual señala que actividades son de competencia federal y local. Claro está de acuerdo a las necesidades que surgen se ha dado paso para que sean contempladas ciertas ramas de la producción las cuales forman parte de la esfera federal. Con la federalización de la legislación del trabajo de 1929 mediante una reforma constitucional se retiró la facultad que tenían los estados para legislar en esta materia que pasa a ser jurisdicción exclusiva del Congreso de la Unión, en cuanto a su aplicación, esta corresponde a autoridades federales como locales.

Tan es así que al reformar el artículo 123 en su apartado A y B por consecuencia consta de dos apartados: el A, se refiere a los derechos y obligaciones del capital y el trabajo, y el B, regula las relaciones entre el Estado y sus servidores.

En relación a la reforma donde se menciona la edad mínima para poder trabajar, la considero una protección a los menores de edad al no tener la condición, la fuerza, la madurez así como la responsabilidad que tiene una persona adulta, otra reforma que me parece importante es fijar los salarios mínimos por zonas geográficas, actualmente dada la constante de las crisis económicas que se viven, el salario no es suficiente para satisfacer las necesidades básicas del ser humano por eso el gobierno a la par de la Secretaría del Trabajo y las autoridades correspondientes deben de realizar estudios

⁸ BÁEZ MARTINEZ, Dr. Roberto., *Principios básicos del Derecho del Trabajo*, 4ª Ed., Pac, SA de CV., 2001, p. 5 y 6.

económicos en donde se establezcan un salario real con el que pueda subsistir una familia para tener una vida digna, tan es así que hasta el día de hoy la OIT “llama a crear empleos dignos para alcanzar la justicia social, pues dice, la pobreza y los conflictos perjudican la vida de demasiadas personas y esto aumenta la desigualdad, lo que va en detrimento de sociedades más prósperas”.⁹ En el artículo publicado por la OIT denominado; “Desempleo y descontento social en aumento 2017, menciona tanto el descontento con la situación social como la falta de oportunidades de empleo decente están entre los factores que influyen en la decisión de las personas de migrar. A nivel mundial, África fue la región que registró la proporción más alta de personas dispuestas a trasladarse al extranjero (32%), seguida de cerca por América Latina y el Caribe. El desempleo y precariedad en países subdesarrollados y emergentes Según proyecciones de la OIT, este año 2017 habrá doscientos un millón de desempleados. La razón de este incremento en los niveles y tasas de desempleo es “el deterioro de las condiciones del mercado de trabajo en los países emergentes y subdesarrollados.”, como efecto de las recesiones que tuvieron y que siguen al afectar a los mercados de trabajo en 2017. La OIT observa que varias de las dinámicas recientes del mercado de trabajo reflejan factores cíclicos y estructurales”¹⁰. Por lo que considera importante y de gran trascendencia a nivel mundial la igualdad laboral en el género del hombre y la mujer:

“Las mujeres han hecho muchos avances en el acceso a la educación, y como resultado ha aumentado el acceso al empleo. Hoy un tercio de las empresas en el mundo están conducidas por mujeres, y también cada vez más se reconoce su capacidad gestión. Crecientemente se comprueba también que lograr un equilibrio de género y diversidad en los equipos de gestión en todos los niveles de la jerarquía produce resultados positivos de negocios. Sin embargo, los viejos estereotipos de género todavía ensombrecen la contribución de las mujeres a los negocios. Primera en la lista de los estereotipos, en todos

⁹ Recuperado de: <http://www.elmundo.cr/oit-llama-crear-empleos-dignos-alcanzar-la-justicia-social/>, 21 de febrero del 2017, 12:03.

¹⁰ Recuperado de: <http://www.elpaonline.com/index.php/blogs/la-billetera/item/245791-2017-desempleo-y-descontento-social-en-aumento-afirma-la-oit> 21 de febrero del 2017, 12:56.

los contextos sociales y culturales, está su capacidad para conciliar las responsabilidades laborales y familiares.”¹¹

Se considera en virtud de que toda vez que la mujer no era tomada en cuenta para realizar ciertas actividades, con la incorporación de éste derecho abre la brecha que existía, pues toda mujer debe tener la oportunidad para desempeñarse en el ámbito profesional así como el hombre.

Por lo tanto la mayoría de las reformas laborales son hechas para mejorar a todos aquellos que forman parte de la clase trabajadora de nuestro país en beneficio de un nivel de vida digno a excepción de la reforma que realiza Felipe calderón Hinojosa, de la cual se hace referencia más adelante. Hoy puedo decir que el artículo 123 constitucional es la base de donde deriva nuestra ley laboral.

La reforma que da un giro al Derecho del Trabajo y al Derecho Procesal Laboral es la Publicada en el Diario Oficial de la Federación, por Felipe de Jesús Calderón Hinojosa, a continuación menciono algunos puntos que considero importantes en el aspecto de las condiciones de trabajo.

“Se establece que los trabajadores podrán desempeñar labores conexas a su labor principal en cuyo caso podrán recibir compensación salarial por ello. Esto significa que los trabajadores que realicen actividades adicionales para las que fueron contratados

Se establece la posibilidad de contratar y pagar salario por hora, siempre y cuando sea remunerador, no se exceda la jornada máxima legal y se respeten los derechos laborales y de seguridad social y no sea inferior al que corresponda a una jornada diaria.

Se crea un permiso de paternidad de 5 días hábiles con pago de salario a los trabajadores por nacimiento de sus hijos y para el caso de adopción, al reconocer la paternidad como un derecho de los hombres.

¹¹ Recuperado de: http://www.ilo.org/global/publications/ilo-bookstore/order-online/books/WCMS_356969/lang-es/index.htm 24 de febrero del 2017, 12:57.

En caso de fallecimiento de un trabajador, se tiene que pagar una indemnización de 5000 días de salario.

En el aspecto de las indemnizaciones. El pago de la indemnización constitucional se tiene que hacer a razón del salario que corresponda a la fecha del pago.

Se limita el pago de salarios caídos a 12 meses y, si el conflicto continúa después de ese tiempo y/o el patrón no ha cumplido con el pago, se genera un interés del 2% mensual capitalizable al momento del pago, calculado sobre 15 meses, esto es, sobre la indemnización constitucional más 12 meses de salarios caídos.

En el aspecto procesal. Se establece que la obligación del patrón de acreditar la duración de la jornada de trabajo extraordinaria será cuando no exceda de nueve horas semanales, por lo tanto corresponderá al actor que reclama la carga probatoria en la parte que exceda.

Se prevé la posibilidad de que en la confesional el absolvente consulte notas o apuntes si la Junta previamente los revisa y resuelve que son necesarios para auxiliar su memoria. Se podrán ofrecer hasta testigos por hecho, desahogándose sólo 3 determinados por el oferente.

Se precisa la posibilidad de ofrecer los diversos avances de la ciencia y se reglamenta su ofrecimiento y desahogo. Se modifica la estructura de la primera audiencia.”¹²

Cada una de las reformas surgen de acuerdo a las necesidades de los mexicanos en donde se da paso a una ley social plasmada, lo que se conoce como Ley Federal del Trabajo lo que resulta un punto de partida para el desenvolvimiento de los principios de justicia social que surgen del artículo 123 constitucional, su consulta y discusión públicas son la fuerza activa de la vida nacional de trabajadores, patronos y sindicatos, escuelas de derecho e institutos jurídicos y económicos, autoridades del trabajo y en general cada una con las necesidades sociales.

Otra reforma es la publicada el cuatro de junio del 2014 a la fracción III del apartado A del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, para elevar de 14 a 15 años la edad para trabajar a los menores de edad, así mismo uno de

¹² Recuperado de: <http://www.visionindustrial.com.mx/industria/para-no-perderse/reformas-a-la-ley-federal-del-trabajo-aprobadas-por-el-congreso-de-la-union> 27 de febrero del 2017.

los puntos que considero trascendentales a la reforma que se hizo a la Ley Federal del Trabajo es la del nueve de junio del dos mil quince, en donde queda prohibido utilizar en el trabajo a los menores de dieciocho años, en horas extraordinarias y en los días domingos y de descanso obligatorio. En caso de violación de esta prohibición, las horas extraordinarias se pagarán con un doscientos por ciento más del salario que corresponda a las horas de la jornada, y el salario de los días domingos y de descanso obligatorio. Los menores de dieciocho años, disfrutarán de un período anual de vacaciones pagadas de dieciocho días laborables, por lo menos.

Puedo decir que la Ley Federal del Trabajo no es una obra final, por lo que debe modificarse en la medida que lo exija el progreso nacional y la sociedad, para acoger a los grupos de trabajadores marginados y superar constantemente las condiciones de vida de los hombres sobre cuyos cuerpos está construida la civilización. Y así aminorar uno de los graves conflictos entre el trabajo y el capital creados por los bajos salarios y el trato empresarial discriminatorio

1.2.- La protección de la justicia laboral en México.

Para Néstor de Buen el hablar de justicia social laboral lo califica como un concepto difícil de manejar es por ello que se hace referencia a lo que dice Absalón D. Casas, “ la justicia social busca afanosamente un equilibrio y justa armonización entre el capital y el trabajo, al estar íntimamente vinculada al bien común,”¹³ es por ello que se considera que la justicia social o laboral tiene la obligación de mantener el orden entre el trabajador como clase débil frente al patrón todo esto exista una sociedad que cuente con las necesidades que le puedan brindar una calidad de vida para vivir como lo merece un ser humano.

En México existe una marginación a los empleados es por ello que deben saber el lugar que ocupan en el Derecho del Trabajo, especialmente en el Derecho Procesal

¹³ DE BUEN LOZANO, Néstor, *Derecho del Trabajo*, Tom. I, Ed. 26ª, Porrúa, México, 2005, p 78.

Laboral, quienes dirimen los conflictos laborales, como se integran, mencionar quien forma parte del personal jurídico así como las obligaciones y derechos de éste, a través de la explicación que realizo al presente subtema, pero lo más importante como se brinda protección Laboral a la clase obrera en el ámbito federal y local.

1.2.1.- Las Juntas de Conciliación y Arbitraje

El artículo 123 de la Constitución es la respuesta del constituyente de 1916-17 a la necesidad de justicia al establecerse en la fracción XX del artículo 123, lo relacionado a las Juntas de Conciliación y Arbitraje las cuales son de integración tripartita, para el conocimiento y solución de los conflictos del trabajo.

Por lo que hace a la denominación que se ha dado a los tribunales del trabajo para José Dávalos es:

“Juntas significa reunión, se trata de un órgano colegiado, reunión de representantes de los factores en conflicto; representantes de los trabajadores, de los patrones y del gobierno. De Conciliación y Arbitraje, porque el proceso laboral abarca esos dos periodos: el de conciliación, que busca avenir a las partes para que se llegue a un acuerdo respecto al conflicto planteado, al constituir un medio de evitar el juicio, analizándolo en forma previa...agotada la conciliación, el conflicto debe resolverse en el arbitraje de acuerdo con lineamientos lineales. Se entiende por arbitraje a la facultad de las Juntas para conocer y resolver los conflictos dentro de un juicio.”¹⁴

El artículo 123 apartado “A” de la Constitución en su fracción XX, dice cuál es el concepto de la Junta de Conciliación y Arbitraje, es:

“Las diferencias o conflictos entre el capital y el trabajo, se sujetarán a las decisiones de una Junta de Conciliación y Arbitraje formada por igual número de los representantes de los obreros y de los patrones y uno de gobierno. Si el patrono se negare a someter sus diferencias al arbitraje o aceptar el laudo pronunciado por la Junta, se dará por terminado el contrato de trabajo y quedará obligado a indemnizar

¹⁴ DÁVALOS, José. *Derecho Colectivo y Derecho Procesal del Trabajo*. 8ª Ed., Porrúa, México, 2013, p.89.

al obrero con el importe de tres meses de salario, además de la responsabilidad que le resulte del conflicto. Esta disposición no será aplicable en los casos de las acciones consignadas en la fracción siguiente. Si la negativa fuera de los trabajadores, se dará por terminado el contrato de trabajo.”

Por lo tanto se considera que las Juntas de Conciliación y Arbitraje son tribunales creados para aplicar la justicia en materia laboral, donde se resuelven los conflictos entre el trabajo y el capital, es decir aplica el Derecho del Trabajo y goza de las mismas facultades que un tribunal común decide y ejecuta, brinda así una justicia social al más débil en todas las épocas.

Antes de la creación de las Juntas de Conciliación y Arbitraje de 1917, en diversos Estados de la República se promulgaron leyes de trabajo y se crearon tribunales para su aplicación, entre las leyes que considero trascendentes son las siguientes:

ESTADO	PROPUESTA (S)
Jalisco	Habla de Juntas municipales y su función era resolver conflictos entre trabajadores y sus patrones
Veracruz	Se establecieron Juntas de Administración civil que recibían las quejas de los patronos y obreros, dirimían las diferencias que entre ellos al oír a los representantes de gremios y en caso necesario, al correspondiente inspector del gobierno
Yucatán	Conocida como una de las leyes de Salvador Alvarado (Se incluyen en la ley las Juntas de Conciliación y un Tribunal de arbitraje, “estas Juntas y el Tribunal para el arbitraje, se encargarían de aplicar en toda su extensión las leyes de trabajo al tener completa libertad y amplio poder ejecutivo

Estado de México	“La Ley de Vicente Villada, para el Estado libre y soberano de México (Toluca, 30 de abril de 1904).sobre accidentes de trabajo” dispone la reforma de la fracción V del art. 370 del Código de Procedimientos Civiles para que se ventilen los juicios sumarios “las contiendas...que tengan por objeto el cobro de los salarios debidos a jornaleros, dependientes o domésticos, así como el ejercicio de las acciones que nacen de las disposiciones del presente decreto ¹⁵
------------------	--

1.2.1.1- Clasificación y función de las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

En consideración a la estructura del país y a la circunstancia de que la aplicación de las leyes de trabajo corresponde a las autoridades federales y locales se reconocen dos jurisdicciones, una federal y otra local.

Mientras tanto con el decreto que promulga Plutarco Elías Calles donde se crea la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje en 1927, se separan los conflictos laborales de ferrocarriles, petróleo e industria textil. Con el objeto de que conozcan asuntos de interés federal, al realizarse la federalización de la materia laboral en 1929, por iniciativa de Emilio Portes Gil, se deja a los gobiernos estatales la aplicación de la ley al poner en sus manos la formación de las Juntas Centrales.

Se debe considerar que antes de la reforma publicada el 30 de noviembre del 2012, se contemplaba en la Ley Federal del Trabajo lo que hoy sólo se menciona en la doctrina a las Junta de Conciliación que tienen por objeto actuar como instancia conciliatoria potestativa en asuntos de cuantía menor, en cuyo cobro de prestaciones no excede de tres meses de salario, cuyos conflictos que se tramitaban era en la vía de procedimientos especiales, en inicio dichas Juntas de Conciliación funcionaban de

¹⁵ DE BUEN LOZANO, Néstor, *Derecho del Trabajo*, Tom. I, Ed. 19ª., Porrúa, México, 2009, p. 112.

manera permanente (tripartita) pero si el volumen de los conflictos no lo ameritaba su funcionamiento era accidental (funcionaban para conocer de un caso concreto y una vez resultado dejaban de funcionar, siempre que no hubiera una Junta de Conciliación Permanente).

Ahora bien, se menciona “Por acuerdo publicado en el *Diario Oficial de la Federación* de 13 de septiembre de 1982, se suspendió el funcionamiento de las Juntas Federales de Conciliación Permanentes y como consecuencia también las Accidentales.”¹⁶ Esto en razón de que eran consideradas como innecesarias ya que no se hacía uso de estas en virtud de que en cada Estado existían las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

Con el propósito de tener conocimiento sobre las Juntas de Conciliación y Arbitraje, donde a diario se da origen y resuelven los conflictos laborales al llevarse a cabo la tarea de los procedimientos que marca la Ley Federal del Trabajo en relación a la defensa de los derechos del trabajador se realiza un análisis de estos. “La Ley prevé el establecimiento de una Junta Federal de Conciliación y Arbitraje cuya competencia está determinada, por vía de excepción, en la fracción XXXI del apartado “A” del art. 123 Constitucional de las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje que se constituyan.”¹⁷

Sin embargo la Ley Federal del Trabajo y la doctrina hacen dos clasificaciones de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, en razón a su competencia tales son federal y local donde el propio artículo 123 de nuestra carta magna especifica que ramas de la producción son federales, así como todo lo que es de dicha competencia. Por lo tanto considero para esta investigación como lo hace la doctrina hablar en primer lugar de la Junta de Conciliación y Arbitraje Federal, esta es un tribunal con plena jurisdicción, que tiene a su cargo la tramitación y decisión de los Conflictos de trabajo que se susciten entre trabajadores y patrones, sólo entre ellos o sólo entre éstos, derivados de las relaciones de trabajo o de hechos íntimamente ligados con ellas.

¹⁶ DÁVALOS, José. *op.cit.*, p. 100.

¹⁷ DE BUEN LOZANO, Néstor, *op.cit.*, p. 170.

El funcionamiento de las Juntas puede ser en pleno o en Juntas especiales. El pleno lo integran el presidente de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje y los representantes de los trabajadores y de los patrones.

A efecto de conocer cómo se integra la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje se menciona lo siguiente, se integra por un representante de gobierno federal nombrado por el Presidente de la República quien es el presidente de la Junta. Dicho presidente es substituido en sus faltas temporales y definitivas en tanto no exista nuevo nombramiento por el Secretario General de mayor antigüedad y los representantes de trabajadores y patrones en términos de la convocatoria que expide la Secretaria del Trabajo y la Previsión Social. Los presidentes de las Juntas Especiales los nombra el Secretario del Trabajo y de la Previsión Social.

El pleno de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, se reúne cada que se considera necesario no existe un límite de ocasiones, lo que si se sugiere que sea por lo mínimo una vez al año, pues existe discrepancia en los criterios que se aplican a los juicios laborales, en la misma Junta y eso pone en duda la impartición de la justicia social o es al árbitro de su personal. Así mismo en dicho pleno se toman en consideración aquellas tesis o jurisprudencias que ocasionan las reposiciones de procedimiento, por lo que debe de ser necesario el que tomen medidas efectivas para evitar el retraso del procedimiento, así como tratar asuntos internos de las Juntas de Conciliación Federales o Locales.

En la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje existen, Juntas Especiales establecidas fuera de la capital de la república las cuales quedan integradas en su funcionamiento y régimen jurídico a la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, correspondiéndoles el conocimiento y resolución de los conflictos de trabajo en todas las ramas de la industria y actividades de la competencia federal, comprendidas en la jurisdicción federal que se les asigne, con excepción de los conflictos colectivos. José Dávalos dice en su libro Derecho Procesal del Trabajo que existen actualmente 67 Juntas especiales, 22 son Juntas Especiales en el la Ciudad de México (16 titulares y 6 bis), tienen asignadas

una o varias materias de carácter federal y conocen tanto de conflictos individuales como colectivos. Y 45 foráneas, radicadas en los Estados de la República (44 titulares y una bis), creadas por decreto de fecha 2 de julio de 1976.

Ahora bien como se forman las Juntas especiales de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, la Ley Federal del Trabajo nos dice lo siguiente:

“Con el Presidente de la Junta, cuando se trate de conflictos colectivos, o con el Presidente de la Junta Especial en los demás casos.

Con los respectivos representantes de los trabajadores y de los patrones.”¹⁸

La Juntas especiales están integradas por un representante de gobierno nombrado por el Secretario del Trabajo y la Previsión Social, por un representante del trabajo y otro de los patrones. El representante de gobierno es quien preside los conflictos siempre que no sean conflictos colectivos ya que lo hace el presidente de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.

Las Juntas Especiales tienen las facultades y obligaciones siguientes:

“Conocer y resolver los conflictos de trabajo que se susciten en las ramas de la industria o de las actividades representadas en ellas; Practicar la investigación y dictar las resoluciones Conocer del recurso de revisión interpuesto en contra de las resoluciones del Presidente en ejecución de los laudos; Recibir en depósito los contratos colectivos y los reglamento interiores de trabajo. Decretado el depósito se remitirá el expediente al archivo de la Junta;”

¹⁹

Como ya se mencionó anteriormente las Juntas de Conciliación y Arbitraje existen de competencia Federal y Local, ahora por lo que toca a las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje, estas funcionan en cada una de las Entidades Federativas, les corresponde conocer y resolver de conflictos de trabajo que no sean de competencia de las Juntas Federales de Conciliación y Arbitraje cada que así lo requieren las necesidades del trabajo y capital se establecen las Juntas que se creen

¹⁸ Ley Federal del Trabajo.

¹⁹ Ley Federal del Trabajo.

convenientes designado su residencia y jurisdicción al Gobernador del Estado o el Jefe de Gobierno del Distrito Federal.

También la Ley Orgánica de la Administración Pública del Estado de México en el capítulo cuarto, artículo 41, establece, para resolver los conflictos que se presentan en las relaciones laborales entre el Estado y sus trabajadores, entre patrones y sus trabajadores y entre la Administración Pública y los particulares, debe existir un Tribunal de Arbitraje, una Junta Local de Conciliación y Arbitraje un Tribunal de lo Contencioso Administrativo, éste último autónomo e independiente de cualquier autoridad administrativa.

Cabe mencionar que esta cita hace referencia en el Estado de México a la creación de las Juntas de Conciliación y Arbitraje así como a otras autoridades encargadas de dirimir conflictos. Es así que, en el Estado de México la Junta Local de Conciliación y Arbitraje se crea el 27 de noviembre de 1917, con el propósito de conocer y resolver los conflictos laborales colectivos e individuales que le competen dentro de su jurisdicción y hacer cumplir los laudos dictados por las Juntas y las resoluciones pronunciadas por los tribunales federales en el orden laboral, por lo que, desde entonces, ha pugnado por ofrecer un servicio acorde a los tiempos y necesidades de la sociedad, al respetar los lineamientos consignados en el artículo 123, Apartado "A" de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, que le impulso la responsabilidad de dirimir y resolver las divergencias obrero-patronales la Junta de Conciliación y Arbitraje del Valle de Toluca actualmente conoce de 67 municipios.”²⁰

La integración de las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje está constituida por un representante de Gobierno, uno del trabajo y un representante de los patrones es decir su integración y funcionamiento es de pleno y especiales se rigen por las mismas disposiciones de las Juntas Federales de Conciliación y Arbitraje pues también funcionan en pleno y en Juntas Especiales. En cuanto a las facultades del Presidente

²⁰ Referido de: <http://www.edomex.gob.mx/portal/page/portal/juntatoluca/antecedentes1>, Consultada el 21 marzo del 2017, 07: 34 p.m.

de la República y del Secretario del Trabajo y de la Previsión Social, son ejercidas por los Gobernadores de los Estados y en el caso de la ciudad de México por el propio Presidente de la República o el Jefe de Gobierno de la ciudad de México.

El funcionamiento de la Junta de Conciliación y Arbitraje no se debe confundir con su integración, ya que el funcionamiento se emplea para aludir el desarrollo de la actividad jurisdiccional en los procesos de trabajo. Con la intención de evitar que el funcionamiento de la Junta se suspenda por falta de algunos de los representantes, se ha determinado que estos órganos pueden funcionar sin la presencia de todos los miembros que la integran. La Ley Federal del trabajo señala como funciona el Pleno y las Juntas Especiales:

“I. En el Pleno se requiere la presencia del Presidente de la Junta y de la mayoría de los representantes de los trabajadores y de los patrones, respectivamente. En caso de empate, el Presidente tendrá voto de calidad;

II. En las Juntas Especiales se observarán las normas siguientes:

Durante la tramitación de los conflictos individuales y de los colectivos de naturaleza jurídica, bastará la presencia de su Presidente o del Auxiliar, quien llevará adelante la audiencia, hasta su terminación.

Si están presentes uno o varios de los representantes, las resoluciones se tomarán por mayoría de votos.

Si no están presente ninguno de los representantes el presidente auxiliar dictara las resoluciones que procedan, salvo las que traten que versen sobre la personalidad, competencias, aceptación de pruebas, desistimiento de la acción o sustitución patronal, cuando se trate de conflictos colectivos de naturaleza económica además del presidente se requiere la presencia de uno de los representantes por lo menos.

III. para la audiencia y discusión de laudo será necesaria la presencia del presidente o del presidente especial y del cincuenta por ciento de los representantes de los trabajadores y patrones por lo menos, si concurre menos del cincuenta por ciento, el presidente señalará nuevo día y hora para la celebración de la audiencia si tampoco se reúne a la mayoría se citará a los suplentes, quedando excluidos los faltistas del conocimiento del asunto, si tampoco concurren los suplentes el presidente o presidentes de las Juntas especiales, dará cuenta a la Secretaria del Trabajo y Previsión Social para que se designen a las personas que los sustituyan en caso de empate el presidente tendrá voto de calidad.”²¹

²¹ Ley Federal del Trabajo.

El doctrinario Mario de la Cueva dice las Juntas Federales nacen de la necesidad práctica, pues numerosos conflictos de trabajo afectaban directamente la economía nacional y otros no podían ser resueltos por las Juntas de los Estados, porque trascendían los límites de su jurisdicción. En lo personal considero que la jurisdicción federal de las Juntas de Conciliación y Arbitraje obedece a intereses políticos y económicos, pues la mayoría de las ramas que tiene jurisdicción federal en nuestro país son las que se encargan de darle movimiento a la economía mexicana.

Es por lo tanto las Juntas Federales de Conciliación y Arbitraje, nacen en reacción a diversas circunstancias tales como el 28 de abril de 1926 la Secretaria de la Industria emite una circular al dar aviso a los gobernadores de los Estados respecto a que los conflictos ferrocarrileros serían resueltos por el Departamento del Trabajo. De igual manera el 5 de marzo de 1927 emite otra circular al establecer que el artículo 27 constitucional declara la jurisdicción federal a la industria minera y el 18 de marzo de 1927 giró una tercera circular la cual decía a los empresarios y los trabajadores de la industria textil que se celebró un Contrato-Ley y sería resuelta por el Departamento del Trabajo. Esta situación condujo al Poder Ejecutivo, a expedir “El 27 de septiembre de 1927, un decreto que crea a las Juntas Federales de Conciliación y Arbitraje.”²² Así nacen las Juntas Federales de Conciliación y Arbitraje y en automático las Locales de Conciliación y Arbitraje.

²² TENA SUCCCK, Rafael & Ítalo, *Derecho Procesal del Trabajo*. ed. Trillas, edición séptima 2014., p 87.

1.2.1.2. - Personal jurídico de las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

El personal de las Juntas de Conciliación y Arbitraje son aquellas personas encargadas de vigilar se cumpla con lo establecido en la Ley Federal del Trabajo en relación a la impartición de justicia social y se compone de actuarios, secretarios, funcionarios conciliadores, auxiliares, secretarios auxiliares, secretarios generales y presidentes de junta especial, estas categorías es lo que comprende al personal jurídico que ejerce indiscutiblemente una función jurídica.

Toda persona al formar parte del personal jurídico de las Juntas de Conciliación y Arbitraje no podrá actuar como apoderado, asesor o abogado patrono en asuntos de trabajo. Antes de la reforma del 2012 la Ley Federal del Trabajo nos decía “La Ley prohíbe, a todos ellos, ejercer la profesión (de abogado) en asuntos de trabajo en donde era una prohibición genérica, esto es que “ninguno de ellos debe litigar en materia de trabajo en ninguna parte del territorio nacional.”²³

Es importante recalcar que para formar parte del personal jurídico de la Junta de Conciliación y Arbitraje es reunir diversos requisitos, dichos requisitos comunes son: ser mexicano, mayor de edad y estar en pleno ejercicio de sus derechos, tener título legalmente expedido de abogado y licenciado en Derecho y de haber obtenido de la autoridad competente la patente de ejercicio y no ser ministro de culto Ya que la fracción III y V cambia para cada uno de los miembros de dicho personal jurídico.

Estas son de manera general para todo el personal jurídico ahora se menciona cuáles son las de manera específica para dicho personal en relación a los actuarios y secretarios es, el haberse distinguido en estudios del Derecho de Trabajo, Gozar de buena reputación y no haber sido condenados por delito intencional sancionado con pena corporal.

²³ TENOPALA MENDIZÁBAL, Sergio. *Derecho Procesal del Trabajo*, 3ª Ed, Porrúa, 2012, P. 182.

Para los funcionarios conciliadores deben tener dos años de ejercicio en materia laboral posteriores a la obtención del título de licenciado en Derecho, el distinguirse en estudios de Derecho de Trabajo y estar capacitado en materia de conciliación. No haber sido condenado por delito intencional sancionado condena privativa de la libertad.

El funcionario conciliador, forma parte del personal Jurídico de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, el cual al formar parte del nuevo personal, aún no toma su lugar, pues en la práctica, en lo personal digo éste es parte del personal de otras áreas de la Secretaria del Trabajo, como pasa en el Estado de México depende el conciliador de la Dirección de la Secretaria del Trabajo. Esto hace que su función no este lo suficientemente capacitada pues la práctica les enseña cómo conciliar.

“El servicio público de conciliación se prestará a través de servidores públicos especializados en la fusión conciliatoria, denominados funcionarios conciliadores los integrantes de las Juntas o su personal jurídico.”²⁴

Sin embargo la persona que tenga el cargo de auxiliar debe tener tres años de ejercicio profesional en materia laboral, posteriores a la obtención del título de abogado o licenciado en Derecho, haberse distinguido en estudios de Derecho de Trabajo, tener buena reputación y no haber sido condenados por delito intencional sancionado con pena corporal.

Para los secretarios generales, los presidentes de las Juntas y los secretarios auxiliares deben de satisfacer los requisitos señalados, independientemente de los requisitos comunes que se comparten con el demás personal jurídico de la Junta de Conciliación y Arbitraje además deben tener cinco años de ejercicio profesional en materia laboral, posteriores a la obtención del título de abogado o licencia en Derecho, distinguirse en estudios de Derecho del Trabajo, experiencia mínima de un año como servidor público en el ámbito del sector laboral, tener buena reputación y no haber sido condenados por delito intencional sancionado con pena corporal.

²⁴ Ley Federal del Trabajo.

Por lo que respecta al “actuuario”, dicho servidor público como parte del personal jurídico de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, es quien realiza la diligencia de ejecución y cambio de depositario, entre otras diligencias, es por ello que en esta investigación lo analizo y retomo afondo a diferencia del resto del personal jurídico, en donde abordare sus funciones y la responsabilidades que tiene.

Resulta curioso, no por utilizar otro calificativo, que ni la Ley Federal del Trabajo ni el Reglamento Interior de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, precisen cuáles son las funciones de un Actuario, ya que lo hacen explícitamente respecto de los demás integrantes del personal, pese a que el actuuario es de trascendental importancia en la administración de justicia, su función tiene consecuencias de Derecho que afectan en forma definitiva la vida y desarrollo del proceso, desde la formalidad y apego legal al *emplazamiento*, el respeto estricto en los *términos* procesales, la legalidad de las actas que *razona* con motivo de las notificaciones a su cargo, la veracidad de lo que sucede durante las diligencias que la Junta de Conciliación y Arbitraje le encomienda, entre otras, hasta la notificación personal del laudo que resuelve el conflicto, actuación en fin de cuya rapidez, honradez, y fluidez, depende el procedimiento, su desarrollo efectivo, o el retraso que impide que la justicia sea pronta y expedita.

El diccionario de la lengua española, da un criterio jurídico actual al establecer que la palabra actuuario proviene (*del latín actuarríos*) *Auxiliar judicial que da fe en los autos procesales.*”²⁵ Para Sergio Tenopala Mendizábal el actuuario es la persona dotada de fe pública, encargada de realizar las notificaciones y diligencias que deben de practicarse fuera del recinto o de los estrados de la Junta. “La fe pública de la que están investidos, se patentiza expresamente con la fórmula que, por ley, tiene obligación de asentar al finalizar cada acta que levanten: “*Doy Fe*”, de este modo lo asentado en ellas se considera veraz, en tanto no se demuestre lo contrario, independientemente de las personas que hayan intervenido en la diligencia de la cual se de fe por el Actuario,se

²⁵ TENOPALA MENDIZÁBAL, Sergio. *Op. Cit* p. 183.

nieguen a firmarla, no obstante de que en ella constan sus declaraciones por intervención directa.”²⁶

Ahora bien se mencionan algunas de las responsabilidades en que incurre un actuario, por violación de las prohibiciones legales o por comisión de algunas de las faltas especiales como:

“No hacer las notificaciones de conformidad con las disposiciones de la Ley Federal del Trabajo, no notificar oportunamente a las partes, salvo causa justificada, no practicar oportunamente las diligencias, salvo causa justificada; Hacer constar hechos falsos en las actas que levanten en ejercicio de sus funciones. No devolver los expedientes inmediatamente después de practicar las diligencias.”²⁷

En caso de que el actuario no cumpla con sus obligaciones, se le imponen sanciones como: “Amonestación, siempre que la falta no amerite un castigo mayor, Suspensión, hasta de tres meses, en ejercicio de su cargo y destitución ésta se decreta por faltas generales.” ²⁸

Así mismo existen causas generales de destitución de los actuarios, secretarios, funcionarios conciliadores, auxiliares, secretarios generales, secretarios auxiliares y Presidentes de las Juntas Especiales tales son: “Violar la prohibición del artículo 632 de esta Ley, Dejar de asistir por más de tres días consecutivos a sus labores sin causa justificada; ausentarse con frecuencia durante las horas de trabajo, e incumplir reiteradamente las obligaciones inherentes al cargo, Recibir directa o indirectamente cualquier dádiva de las partes, Cometer cinco faltas, por lo menos, distintas de las causas especiales de destitución, a juicio de la autoridad que hubiese hecho el nombramiento.”²⁹. Y la de los actuarios es hacer constar hechos falsos en las actas que levanten en ejercicio de sus funciones.

²⁶ *Ibidem.*, p. 184.

²⁷ Ley Federal del Trabajo.

²⁸ Ley Federal del Trabajo

²⁹ Ley Federal del Trabajo.

Toda sanción se impone “al tomar en consideración los antecedentes del funcionario y al investigar las circunstancias en las cuales estas fueron cometidas, mediante una audiencia en la que se le dé oportunidad al infractor de ser oído en su descargo, audiencia que debe de realizar el presidente de la Junta, al tratarse de Actuarios, Secretarios y Auxiliares. Tratándose de faltas cometidas por el presidente de una Junta especial, el Presidente de la Junta debe ponerlas en conocimiento del Secretario del Trabajo y Previsión Social o de los Ejecutivos locales, que después de oír al interesado resuelven lo conducente.”³⁰ La imposición de una sanción produce el efecto de inhibir al funcionario en el conocimiento del negocio en que se hubiese cometido la falta.

En lo personal puedo decir al haber incluido como parte del personal jurídico de las Juntas de Conciliación y Arbitraje al funcionario conciliador tiene una gran labor ya que su intervención en los conflictos laborales ayuda a que estos lleguen a su fin sin necesidad de agotar todo el procedimiento ya que a ambas partes del juicio le hacen saber las ventajas y desventajas del procedimiento son imparciales al hacer ver a la demandada y actor de sus derechos y pretensiones que tiene dándoles a conocer aproximadamente las cantidades a las cuales se harán merecedores en caso de ganar un juicio o bien lo que puede pagar o perder el patrón en su economía.

Toda vez que se vive en un mundo que exige mayor preparación y está en constante cambio, se debe capacitar al personal jurídico de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, tan es así que con la última reforma del 30 de noviembre del 2012 ya debe de ser licenciado en Derecho todo el personal jurídico sin importar jerarquía del mismo más lo que señala la misma ley. Por lo que respecta al actuario considero son de suma importancia sus actuaciones, al realizar la primera notificación a la parte demandada así como la trascendencia que tienen la diligencias, en esta investigación abarco la del cambio de depositario. Así mismo toda notificación hecha por el actuario puede

³⁰ TENOPALA MENDIZÁBAL, Sergio, op.cit., p 188 y 189

cambiar el rumbo del juicio así como las diligencias es por ello que debe ser una persona con valores para no caer en la tentación de la corrupción.

CAPITULO II

MARCO CONCEPTUAL DEL DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO.

Una vez que se explica cómo se da origen al Derecho Procesal del Trabajo, se analiza en qué parte se localiza su sustento Jurídico, en qué consiste dicho Derecho Procesal del Trabajo, cuáles son sus conceptos básicos en esta rama del Derecho Procesal, esto con el fin de comprender qué es una demanda, la acción, la pretensión que nombre se le da a la persona que demanda y el que es demandado todo para tener una orientación de estos conceptos que son base en derecho procesal laboral y de orientación para esta investigación.

En el presente capítulo se mencionan los conceptos del Derecho Procesal del Trabajo que sirven de base para el desarrollo de ésta investigación, así como aquellos principios generales del Derecho Procesal del Trabajo, esto a efecto de comprender lo esencial del Derecho Social, así mismo en la presente investigación se hace mención a términos poco usuales, donde es necesario dar una explicación y saber en qué consisten dichos términos esto con el fin de comprenderse al citarlos.

2.1.- Concepto del Derecho Procesal del Trabajo.

El Derecho Procesal de Trabajo es de reciente creación y tiene plena validez en la administración de justicia por parte de los tribunales del trabajo.

Ahora se explica lo que para Alberto Trueba Urbina uno de los doctrinarios más destacados en el ámbito del Derecho Procesal del Trabajo el concepto del Derecho Procesal del Trabajo es. “Conjunto de reglas jurídicas que regulan la actividad jurisdiccional de los tribunales y el proceso del trabajo para el mantenimiento del

orden jurídico y económico de las relaciones obrero - patronales, interobreros o interpatronales.”³¹

A continuación se señalan otros conceptos del Derecho Procesal del Trabajo como lo son Néstor de Buen Lozano y Tenopala Mendizábal Sergio que a continuación cito: “Derecho Procesal del Trabajo es el conjunto de normas relativas a la solución jurisdiccional de los conflictos de trabajo.”³²

Para Tenopala Mendizábal Sergio es: “La parte del Derecho que organiza y regula la actividad jurisdiccional del Estado, en su aplicación al interés privado a fin de mantener, mediante el proceso laboral, como su instrumento de acción, la paz social, que los conflictos de trabajo ponen en peligro.”³³

Una vez expuestos los conceptos del Derecho Procesal del Trabajo por los citados doctrinarios en materia laboral y toda vez que el Derecho Procesal del Trabajo es producto de la consolidación con la creación del artículo 123 de la Constitución de los Estados Unidos Mexicanos, por lo tanto considero que el Derecho Procesal del Trabajo es conjunto de normas jurídicas que tutelan, regulan y protegen los conflictos de trabajo, a través de los tribunales laborales, a efecto de mantener el orden jurídico, económico para que exista un equilibrio con los factores de la producción. Todo esto con el fin de dar una seguridad a los trabajadores frente al patrón

2.2.- Principios del Derecho Procesal Laboral.

Una característica que distingue al Derecho Procesal del Trabajo es que tenga sus propios principios generales, lo hacen diferente al resto de las ramas del Derecho

³¹ TRUEBA URBINA, Alberto., *Nuevo Derecho Procesal del Trabajo*. Tom. I., 7ª ed. Porrúa, 1982., México., p 80.

³² DE BUEN LOZANO, Néstor, *Derecho Procesal del Trabajo*, 12ª Ed., Porrúa, México, 2002, p. 38.

³³ TENOPALA MENDIZÁBAL., *Op. Cit.*, 2012, p.4.

Procesal los cuales cuentan con una protección totalmente inclinada a la clase trabajadora, claro está tampoco se olvida a la clase patronal, pues en la época actual ya no son aquellos grandes latifundios, actualmente existen pequeñas empresas o negociaciones las cuales pueden resultar afectadas en el aspecto económico.

Por lo tanto considero que los principios del Derecho Procesal del Trabajo, hacen que sea distinto a las demás ramas del Derecho pues estos no se pueden aplicar a las distintas ramas al ser creados para una clase socialmente desprotegida como lo es el trabajador.

2.2.1.- Clasificación de los principios generales del Derecho Procesal Laboral.

Los principios generales del Derecho Procesal del Trabajo son las normas máximas o verdades universales, que sirven para orientar a la ley positiva. La materia del Derecho Procesal Laboral se rige por principios especiales y particulares, los cuales han dado autonomía y características esenciales al Derecho Procesal del Trabajo y así ser esté una rama del Derecho son los siguientes de acuerdo a la norma laboral.

“El proceso del derecho del trabajo será público, gratuito, inmediato, preponderantemente oral y conciliatorio y se iniciará a instancia de parte. Las Juntas tendrán la obligación de tomar las medidas necesarias para lograr la mayor economía, concentración y sencillez del proceso.

Por lo que también se considera parte de los principios cuando la demanda del trabajador está incompleta, en cuanto no comprenda todas las prestaciones que no deriven de la acción intentada o procedente, conforme a los hechos expuestos por el trabajador, la Junta en el momento de admitir la demanda, subsanará está. Lo anterior sin perjuicio de que cuando la demanda sea oscura o vaga.”³⁴

Por lo que se menciona que del citado precepto se desprenden los principios del Derecho Procesal del Trabajo tales como: publicidad, gratuidad, intermediación, oralidad, iniciación o instancia de parte, economía y concentración, sencillez, así como el

³⁴ Ley Federal del Trabajo

principio de subsanar la demanda incompleta del trabajador, aclaración de la demanda. Para Climen Beltrán estos últimos dos principios nos dice lo siguiente, “Aunque estos dos últimos no están clasificados, corresponden al principio de equilibrio procesal.”³⁵

También se considera principio del Derecho Procesal del Trabajo “al momento que el actor, el trabajador o sus beneficiarios, la Junta, en caso de que notare alguna irregularidad en el escrito de demanda o que se ejerciten acciones contradictorias o no hubiere precisado el salario base de la acción, el acuerdo señala los defectos u omisiones en que haya incurrido y lo prevendrá para que los subsane dentro de un término de tres días. Dicho acuerdo debe notificarse personalmente al actor.”³⁶ A continuación se comenta en que consiste cada uno de los principios del Derecho Procesal del Trabajo.

Principio de publicidad: Este principio “constituye un derecho a favor de los ciudadanos a presenciar las audiencias o diligencias que se desarrollan durante el proceso, salvo las excepciones expresamente establecidas, por ejemplo: razones de buen servicio, moral y buenas costumbres, discusión y votación del laudo.

Se dice que “es una garantía para que el proceso se desarrolle en forma limpia y honesta al respetar las reglas fundamentales. Se pretende que los terceros influyan con su presencia en el comportamiento de la autoridad”³⁷

Para el doctrinario José Dávalos dicho principio consiste en “la disposición se ordena que las audiencias sean públicas, tiende a dar mayor seriedad y solemnidad a las audiencias judiciales, pues ante la presencia del público, de la autoridad que, en su caso, deben presidirlas se impiden alteraciones en las declaraciones o suplantación de personas, en detrimento de la seriedad de la administración de justicia las diligencias

³⁵ CLIMEN BELTRAN, JAUN B., *Elementos del Derecho Procesal del Trabajo*, 4ª Ed., Esfinge, SA de CV, México, 2003, p .77.

³⁶ Ley Federal del Trabajo.

³⁷ TENA SUCCCK, Rafael & Ítalo, *Op Cit*, p 19.

deben ser públicas es decir pueden ser presenciadas por las partes y también por terceros.”³⁸

Cabe mencionar que la Ley Federal del Trabajo, señala el principio de publicidad de la siguiente manera: “Las audiencias serán públicas. La Junta podrá ordenar, de oficio o a instancia de parte, que sean a puerta cerrada, cada que lo exija el mejor despacho de los negocios, la moral o las buenas costumbres.”³⁹

Así mismo dicho principio permite que cualquier persona pueda presenciar las audiencias, así como las diligencias que se realizan fuera de la Junta de Conciliación y Arbitraje, por lo que tal principio ha hecho que el Derecho Procesal del Trabajo pueda ser presenciado ante cualquier persona ajena al juicio. Salvo aquellas disposiciones que la misma Ley establece en donde no se permite tener acceso a las mismas.

El principio de gratuidad: Deriva del artículo 17 de la carta Magna. Los Tribunales están expeditos para administrar justicia en los plazos y términos que fije la Ley, su servicio es gratuito al quedar prohibidas las costas judiciales. Para Tena e Ítalo dicho principio se refieren a “No obstante referirse a la materia impositiva, los usos y costumbres le han otorgado una interpretación extensiva a esta disposición, considero que salvo los honorarios de los peritos contratados por las partes y los gastos en la ejecución de un laudo, todas las actuaciones laborales son gratuitas.”⁴⁰

Dichos autores como Néstor de Buen y Tena e Ítalo dicen que el principio de la gratuidad se realiza en los casos al instante que “las Juntas de Conciliación y Arbitraje nombran perito al trabajador, al momento que el trabajador no lo nombra o al momento que nombra perito, pero no comparece a audiencia a rendir su dictamen, al momento que el trabajador lo solicita a la Junta que lo nombre por no estar en posibilidad de

³⁸ DÁVALOS, José. *Op cit*, p. 125.

³⁹ Ley Federal del Trabajo.

⁴⁰TENA SUCCCK, Rafael & Ítalo., *Derecho Procesal del Trabajo*., Ed 7ª., Trillas., 2014., p 20.

cubrir los honorarios si los bienes embargados fueren inmuebles, la Junta ordenará la inscripción en el Registro Público de la Propiedad, dentro de 24 horas siguientes.”⁴¹

El principio de gratitud se encuentra en la Ley Federal del Trabajo de la siguiente manera. “Todos los actos y actuaciones que se relacionen con la aplicación de las normas de trabajo no causarán impuesto alguno.”⁴²

Con dicho principio queda más que claro que no existen las costas judiciales ni ningún tipo de pago al proceso laboral, pues así lo ordena el máximo ordenamiento jurídico laboral y esto es contemplado por la propia Ley laboral, pues es el Estado quien debe de correr con todos los gastos al tratarse de impartición de justicia.

El principio de concentración: De acuerdo con la naturaleza del Derecho Laboral, los juicios deben ser breves en su tramitación.

Para Tena e Ítalo dicho principio se encuentra plasmado de la siguiente manera:

“Los incidentes se tramitarán dentro del expediente principal donde se promueve, salvo los casos previstos en la ley.

Cuando se promueva un incidente dentro de una audiencia o diligencia se sustanciará y resolverá de plano, al oír a las partes el procedimiento se continuará de inmediato. Cuando se trata de nulidad, competencia y en los casos de acumulación y excusas, dentro de las 24 horas siguientes se señalará día y hora para la audiencia incidental en la que se resolverá.

Además las resoluciones de las Juntas no admiten ningún recurso. Las Juntas no pueden revocar sus propias resoluciones, sólo las partes pueden exigir la responsabilidad en que incurran sus miembros.”⁴³

Al igual que para Rafael Tena e Ítalo y para José Dávalos el artículo 686 de la Ley Federal del Trabajo es parte del principio de concentración. Pero éste último doctrinario hace referencia, como parte del principio de concentración a la acumulación de los

⁴¹ DÁVALOS, José. *Op cit*, p. 125.

⁴² Ley Federal del Trabajo.

⁴³ TENA SUCCCK, Rafael & Ítalo, *Op Cit*, p 22 y 23.

juicios en el Derecho Procesal del Trabajo, así mismo la Ley Federal del Trabajo dice en que consiste el principio de concentración.

“En los procesos de trabajo procede la acumulación de oficio o a instancia de parte, en los casos siguientes: Cuando se trate de juicios promovidos por el mismo actor contra el mismo demandado, en los que se reclamen las mismas prestaciones. Cuando sean las mismas partes, aunque las prestaciones sean distintas, pero derivadas de una misma relación de trabajo. Cuando se trate de juicios promovidos por diversos actores contra el mismo demandado, si el conflicto tuvo su origen en el mismo hecho derivado de la relación de trabajo. En todos aquellos casos, que por su propia naturaleza las prestaciones reclamadas o los hechos que las motivaron, puedan originar resoluciones contradictorias.”⁴⁴

Por lo tanto considero que dicho principio de concentración hace mención a reducir todo trámite al realizarse sin necesidad de contravenir a la Ley y no perjudica a las partes para evitar contradicciones en ambas partes en la impartición de justicia, pero esté principio solo se aplica en casos marcados en el párrafo que antecede.

El principio de inmediatez: Es uno de los principios cardinales del procedimiento laboral consiste esencialmente en que los miembros de las Juntas de Conciliación y Arbitraje deben estar en contacto con las partes para que recibir las pruebas, oigan alegatos, los interroguen, en fin toda actuación que pueda surgir en el juicio, con el objeto de obtener una mayor justicia. Dicho principio trata de que el juzgador conozca de la trayectoria del juicio en su totalidad.

Es por ello, que para José Dávalos dice “Es importante que el auxiliar de la Junta, quien permaneció en íntimo contacto en el juicio y por lo tanto conoce los detalles y el desarrollo de todas las etapas del procedimiento, sea quien elaboré el proyecto de resolución, pues con ello está en posibilidad de resolver con apego a derecho.”⁴⁵

En relación a dicho principio considero que el personal jurídico de las Juntas debe estar en contacto con las partes para que se den cuenta de la verdad de los hechos, este en

⁴⁴ Ley Federal del Trabajo.

⁴⁵ DÁVALOS, José. *Op cit*, p. 126.

la práctica es el principio de menos aplicación ya que dada las cargas de trabajo y la existencia del área de auxiliar dictaminador, este es quien elabora el proyecto de laudo y porque no decir quien elabora el laudo y dada la costumbre, mecanismo e intereses que se manejan en las Juntas de Conciliación y Arbitraje hacen imposible que el auxiliar que tuvo conocimiento del juicio realice el proyecto aunque claro hay que decir que los proyectos que elaboran son los de los juicios paraprocesales en la Junta de Conciliación y Arbitraje del Valle de Toluca.

El principio de oralidad: El Derecho Procesal Laboral se desarrolla con base en audiencias, donde las partes comparecen a hacer valer sus derechos y exponer sus pretensiones. Es por lo que dicho proceso es preponderantemente oral, donde es necesaria la presencia de las partes independientemente de las constancias escritas que se elaboren por las partes o los actos que emita la autoridad.

El principio de oralidad para la Ley Federal del Trabajo consiste en “Las audiencias que se celebren se requerirá de la presencia física de las partes o de sus representantes o apoderados, salvo disposición en contrario de la Ley.”⁴⁶

Por lo tanto considero que dicho procedimiento hace que los juicios laborales se diferencie de los demás juicios, el cual sino es cien por ciento oral, permite a las autoridades ver como se desenvuelven las partes durante el juicio y estas como se desarrolla un juicio, esto a través de la oralidad.

El principio de oralidad se desenvuelve y desarrolla día a día por sí mismo al momento de dar inicio a una audiencia o diligencia, es más durante la conciliación al ser donde las partes exponen motivos (personales y jurídicos) de los cuales depende a veces continúe o no con el conflicto y lleguen a un convenio así con posterioridad dar por terminado el juicio.

⁴⁶ Ley Federal del Trabajo.

El principio de instancia de parte: Se necesita de un particular que tenga interés jurídico que promueva para impulsar el procedimiento, no podrá iniciarse de oficio un juicio laboral.

Este principio no deja duda al decir que el trabajador es el único capaz de poder ejercitar su acción, si bien es cierto que lo puede hacer a través de su demanda con previos requisitos que señala la ley al otorgarle personalidad a su apoderado, pues en esta se plasman sus pretensiones y es él trabajador el único capaz de saber lo que pide y poner en movimiento la estructura jurídica.

Uno de los principios que se originan dada la necesidad del trabajador es el principio de economía, como su nombre lo dice ayuda a la economía del trabajador se considera que dicho principio en “El proceso laboral debe llevarse a cabo con la mayor economía, sobre todo en cuanto a tiempo; a este respecto la Ley faculta a las Juntas de Conciliación y Arbitraje en los términos de los artículos 685 en el cual se mencionan los principios del Derecho procesal del Trabajo y 686, para que regularicen esto lo realiza la Junta de Conciliación y Arbitraje cada que así lo considera necesario.”⁴⁷

Así mismo la Ley Federal del Trabajo contempla el principio de economía como “El proceso del Derecho del Trabajo y los procedimientos paraprocesales, se sustancian y deciden en los términos señalados en la presente Ley.”⁴⁸

Para Tena e Ítalo el principio de economía tiene implicaciones patrimoniales y persigue el ahorro de todo gasto innecesario en el juicio laboral. Pues las formas se simplifican con el método oral, se limitan las pruebas para evitar gastos onerosos, se reducen los recursos, se eliminan las costas y gastos del litigio.

En lo particular considero que el principio de economía procesal ayuda a no prolongar los juicios laborales toda vez que la autoridad laboral provee de todo lo que considera necesario para reducir tiempo al trabajador, así mismo el trabajador no ésta obligado a

⁴⁷ DÁVALOS, José. *Op cit*, p. 130.

⁴⁸ Ley Federal del Trabajo.

pagar impuestos, lo que también tiene que ver con el aspecto económico dicho principio por lo que tiene relación en ambos aspectos, todo depende de la etapa procesal en la que se actué.

El principio de sencillez: en razón que los trabajadores carecen de conocimientos jurídicos y están en desventaja ante el patrón, no se requiere de un fundamento legal en que base sus acciones ni formalismos en relación a los hechos, estos deben pedir y las Juntas acordarán conforme a Derecho.

Acorde a lo señalado en la legislación laboral, hace referencia al principio de sencillez el cual dice “En las comparecencias, escritos, promociones o alegaciones, no se exige forma determinada; pero las partes deben precisar los puntos petitorios.”⁴⁹ “Esta facultad se encuentra sólo reservada para las partes, puesto que la autoridad esta constreñida a observar las formalidades esenciales del procedimiento en los términos expresados por la Carta Magna”⁵⁰

Cabe señalar que al ser un derecho de clase el Derecho Procesal del Trabajo, el trabajador es quien ejercita sus derechos, donde es considerado como una persona de bajos recursos y en ocasiones hasta ignorante al no necesitar de ciertos formalismos el Derecho Procesal del Trabajo, el actor solo pide y la autoridad laboral acuerda siempre con fundamento si le corresponde lo que reclama y solicita, así mismo la parte demandada promueve lo que cree es lo mejor para éste, sólo la Junta decide con los fundamentos y argumentos necesario si le es favorable o se le desecha.

El principio de suplencia: Dicho principio implica que las Juntas de Conciliación y Arbitraje, deben subsanar las omisiones al no precisar las pretensiones que derivan de la acción principal ejercitada o prevenir a la parte trabajadora para que corrija dicho defecto y así no ceñirse a los conceptos y pretensiones de la demanda.

⁴⁹ Ley Federal del Trabajo.

⁵⁰ TENA SUCK, Rafael & Ítalo, *Op Cit*, p 22.

Esto no quiere decir que la autoridad sea parcial, por el contrario procura que las partes estén al mismo nivel, tengan garantías, así el patrón que es el más fuerte no se aprovecha del trabajador. No se debe olvidar que este principio solo es a favor del trabajador.

Por lo tanto considero que el principio de suplencia en la práctica se aplica al momento que el trabajador deposita la demanda y la Junta da trámite ve si la acción intentada le falta alguna de las prestaciones que se originan de dicha acción, a efecto de hacerle valer sus derechos a los cuales se ha hecho merecedor el trabajador por generado.

El principio conciliatorio: En la reforma laboral publicada en el *Diario oficial de la Federación* del 30 de noviembre del 2012, incorpora este añejo principio del Derecho Procesal del Trabajo, esto para que en el procedimiento hasta antes de dictarse el laudo, las Juntas procuren que las partes resuelvan los conflictos mediante la conciliación.

Por tal motivo considero que con el principio conciliatorio se reducen los juicios laborales al dar una gran importancia a la actual Ley laboral al darse origen como parte del personal jurídico al funcionario conciliador. Con este principio se pretende la conciliación entre las partes para llegar a un arreglo, así evitar un gasto innecesario tanto económico como emocional, mental y de fuerza, pues en ocasiones queda un sentimiento de enojo por el trabajador hacia el patrón y viceversa por razones personales que se crearon durante la relación de trabajo o en el despido, lo cual no tiene nada que ver con los derechos a que es beneficiario el trabajador

2.3.- Partes de un procedimiento laboral.

En este tema se expone como se le denomina a las partes de un juicio laboral y en qué consisten éstas, para así tener una idea de lo que se dice en la investigación.

Dice Guasp que parte es: quien pretende y frente a quien se pretende y precisa que se trata de un concepto meramente procesal.

Por otro lado la denominación de las partes es variable. La Ley Federal del Trabajo, por regla general utiliza la expresión partes al referirse a ambos pretendientes en el proceso laboral, actor y demandado al hacerse referencia a cada una de ellas. “A quienes concurren al proceso en función de un interés distinto los denomina terceros. Sin embargo de acuerdo a la etapa procesal el actor y el demandado pueden convertirse en recurrentes, al hacer valer un recurso de revisión de actos del ejecutor, quejoso o inclusive terceros perjudicados si se trata de una demanda de amparo.”⁵¹ Actualmente ya no se le denomina tercero perjudicado en la demanda de amparo, sino tercero interesado. “En sentido material, las partes en un proceso son las personas físicas o morales que intervienen en el mismo y sobre las cuales gravitan las consecuencias de todos los aspectos del proceso, desde el inicio hasta la conclusión definitiva.”⁵² “En materia laboral, son partes por excelencia el trabajador y el patrón, en términos generales.”⁵³ Es así como se les denomina durante el juicio esto en razón a su origen y en la doctrina.

Tan es así que considero, es necesario saber quiénes son las partes en un proceso laboral, es fundamental conocer que denominación tienen en el Derecho Procesal del Trabajo, no solo en la teoría sino en la práctica, ya que así se entiende que se habla y como dirigirnos en el procedimiento, para llegar a una conciliación y procurar lo mejor para todos a efecto de proveer una justicia social.

Por otro lado la Ley Federal del Trabajo dice: “Son partes en el proceso del trabajo, las personas físicas o morales que acrediten su interés jurídico en el proceso y ejerciten acciones u opongan excepciones.”⁵⁴

⁵¹ DE BUEN LOZANO, Néstor., *Op. Cit.*, p. 219.

⁵² TENA SUCCCK, Rafael & Ítalo., *Op. Cit.*, p 49.

⁵³ *Ibidem.*, p. 50.

⁵⁴ Ley Federal del Trabajo.

Por lo tanto las partes en un proceso laboral, son aquellas personas físicas y morales, que tiene un interés jurídico y ejercen acciones y excepciones, dándoles la denominación al trabajador de actor y al patrón de demandado. O bien se le puede decir de ambas formas durante el trámite del juicio laboral.

Pero que es un trabajador y un patrón, dichos términos se contemplan en la Ley Federal del trabajo, el concepto de trabajador y patrón son mencionados en el artículo ocho y diez respectivamente. Por lo que hace al concepto de trabajador es la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado. Por lo tanto se entiende por trabajo toda actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerido por cada profesión u oficio.

Ahora bien otro concepto de trabajador es: der. “Toda persona que presta a otra su servicio material, intelectual o de ambos géneros en virtud de un contrato de trabajo.”⁵⁵

Por lo anterior se considera al trabajador como la persona física subordinada a otra persona física y moral a la cual le presta sus servicio ya sean físicos, materiales e intelectuales o cualquiera que sea, pero siempre subordinado a lo que diga su patrón exista o no un contrato toda vez que el patrón debe cumplir con aquellos documentos a los que está obligado.

Ahora bien la legislación laboral dice que patrón. “Es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores. Si el trabajador, conforme a lo pactado o a la costumbre, utiliza los servicios de otros trabajadores, el patrón de aquél, lo será también de éstos.”⁵⁶

Al considerarse lo que establece la doctrina puedo decir, “Patrón: I. (De patrono y éste, a su vez del latín *patronus*). “Es la persona física o moral que utiliza los servicios

⁵⁵ INSTITUTO DE INVESTIGACIONES JURÍDICAS., Diccionario Jurídico Mexicano., Tom. II j-Z., 3ª Ed., Porrúa., UNAM., México., 2008., p 1553.

⁵⁶ Ley Federal del Trabajo.

de uno o varios trabajadores.”⁵⁷ Definición que señalaba la anterior Ley Federal del Trabajo.

En suma dicho concepto toma y considera el mismo que señala la ley de la materia, por lo que considero una de las características es utilizar los servicios de trabajadores ya sea uno o los que necesiten al ser una persona física o moral. Al Dar paso a la subordinación del uno con el otro.

Por lo tanto la Ley Federal del Trabajo da el concepto de trabajador y patrón son estos los que se toman como base en la presente investigación, independientemente de los conceptos doctrinarios, para todos los efectos jurídicos que existen.

De la misma forma una denominación que se da a las partes en un juicio laboral es de demandado y actor por lo que se cita el concepto de actor y demandado sustraídos de la doctrina, tan es así que: “Actor: I. Del latín *actor*, el que ejerce acción procesal mediante la interposición de una demanda ante un órgano jurisdiccional o aquel a cuyo nombre se interpone. De aquí que al actor también se le llame demandante.”⁵⁸

Otra denominación de las partes en el transcurso de un juicio laboral es la de demandado y actor por lo que cito algunos conceptos de la doctrina en relación a dichos términos. “Demandado: sujeto frente al cual el demandante. Solicita a un órgano judicial una concreta tutela, constituyéndole en parte del proceso para la posible defensa de sus derechos e intereses.”⁵⁹

Tan es así que al momento de acudir ante las autoridades laborales en automático los tribunales laborales al trabajador se le denomina al actor, claro está que también es llamado trabajador. Por lo que respecta al patrón a este se le llama demandado, ambos términos se les denomina en el Derecho Procesal del Trabajo.

⁵⁷ INSTITUTO DE INVESTIGACIONES JURÍDICAS., Diccionario Jurídico Mexicano. P-Z., 14ª Ed., Porrúa., UNAM., México., 2000., p 2362.

⁵⁸ INSTITUTO DE INVESTIGACIONES JURÍDICAS., Diccionario Jurídico Mexicano. A-CH., 14ª Ed., Porrúa., UNAM., México., 2000., p 88.

⁵⁹ Diccionario Jurídico Espasa. Lex., Editorial Espasa Calpe, S.A. Madrid., 2002., p. 518.

2.3.1.- La acción, la pretensión y la demanda.

Toda vez que al iniciar un juicio debe existir una acción y esta es ejercida por el actor, se debe comprender que es éste término. Para Néstor de Buen acción, es sin lugar a duda, el motor de la jurisdicción y el sistema motor del procedimiento, a través de ella se motiva a la dinámica de los órganos del Estado, encargados de tutelar los derechos de los gobernados.

Al mismo tiempo “El termino acción, es Postura, ademán, posibilidad y facultad de hacer alguna cosa y especialmente de acometer o defenderse.”⁶⁰

Asi mismo “Acción es: El Derecho Subjetivo Procesal que se confiere a las personas para promover un proceso ante el órgano jurisdiccional, obtener una sentencia de éste sobre una pretensión litigiosa y lograr, en su caso, la ejecución coactiva de la sentencia.”⁶¹

Por lo tanto el concepto de acción que se contempla para esta investigación es el siguiente: Es provocar la actividad de juzgamiento de un órgano que decida los litigios de intereses jurídicos, concedido a personas a efecto de obtener una sentencia a su favor sobre otra persona.

Por lo tanto donde se plasma la acción que realiza el trabajador, esto es en el escrito al que se le ha denominado demanda, por lo que se considera se debe comprender en que consiste dicho término. “Demanda: I. Proviene del latín *demandare* (*de* y *mando*), que contenía un significado distinto al actual: “confiar”, “poner a buen seguro”, “remitir.”II. La demanda, es el acto procesal por el cual una persona, que se constituye

⁶⁰ TENOPALA MENDIZÁBAL, Sergio. *Derecho Procesal del Trabajo*, Ed 3ª, Porrúa., 2012., p. 290.

⁶¹ OVALLE FAVELA, José., *Teoría General del Proceso.*, Ed 6ª., OXFORD., México., 2005., p 163 y 164.

por él mismo en parte actora o demandante, formula su pretensión al expresar la causa o las causas en que intente fundarse – ante el órgano jurisdiccional, y con el cual inicia un proceso y solicita una sentencia favorable a su pretensión.

La demanda es el acto fundamental con el que la parte actora inicia el ejercicio de la acción y plantea concretamente su pretensión ante el juzgador.”⁶²

Para cada doctrinario el término demanda cuenta con sus características por lo que menciono otros conceptos de esta palabra “Demanda: Alude al acto procesal de una persona física o moral, denominada actor o demandante, en virtud del cual, en forma escrita o verbal, solicita la intervención del órgano estatal jurisdiccional o del órgano arbitral jurisdiccional para que intervengan en un proceso controvertido que se dirige otra persona física o moral, denominada demandado o reo, para forzar a esta última persona a las pretensiones que se reclaman.”⁶³

En la Ley Federal del Trabajo dice cuáles son los requisitos que debe de tener una demanda y son “El actor en su escrito inicial de demanda, expresará los hechos en que funde sus pretensiones, puede acompañar las pruebas que considere pertinentes, para demostrar sus pretensiones. Una demanda es la esencia de la aplicación del Derecho, es decir plantear un caso ante la autoridad jurisdiccional puedo decir que el concepto de demanda es el acto mediante el cual el actor expresa sus pretensiones, ante una autoridad jurisdiccional competente. En el campo del Derecho Laboral no se exige una forma determinada para ésta, pero si se debe precisar las pretensiones.

Como la misma legislación laboral señal, en todo escrito inicial, que es la demanda se debe expresar las pretensiones, ahora se explica que es pretensión.

Por lo que toca al concepto de pretensión.- corresponde a la mayoría de los tecnicismos jurídicos de los países de derecho romano-canónico, procede del latín. En esta lengua corresponde a *postulare*, *postulatio-onis*, que significa petición, solicitud,

⁶² INSTITUTO DE INVESTIGACIONES JURÍDICAS., Diccionario Jurídico Mexicano. D-H ., Ed 10ª., Porrúa., UNAM., México., 1997., p 889.

⁶³ ARELLANO GARCIA, Carlos., *Derecho Procesal Civil*, 12ª Ed., Porrúa., México., 2011. p.124.

reclamación y también acusación o demanda.”⁶⁴Otro concepto es el siguiente, pretensión. “Es la exigencia de la subordinación del interés ajeno al interés propio, para Carnelutti.” ⁶⁵

Por lo que corresponde al doctrinario Guasp la pretensión procesal “es una declaración de voluntad, por la que se solicita una actuación de un órgano jurisdiccional frente a persona determinada y distinta del autor de la declaración.”⁶⁶

Por lo anterior el termino de pretensión es solicitar donde se declara la propia voluntad ante un órgano jurisdiccional determinado ante una persona diversa. Por último la pretensión le da al particular un derecho, donde se le asegura la obtención de un fallo o resolución que podrá resultar favorable o no, con esta se solicita una administración de justicia, es decir que se lleve a cabo la función tutelar del Derecho por medio de los tribunales.

⁶⁴ INSTITUTO DE INVESTIGACIONES JURÍDICAS., Diccionario Jurídico Mexicano. P-Z., 14ª Ed. Porrúa., UNAM., México.,2000., p 2526.

⁶⁵ GOMEZ LARA, Cipriano. Y Domínguez Mercado Margarita, *Teoría General del Proceso. (Banco de Preguntas)*. OXFORD, México., 2004., p2.

⁶⁶ DE BUEN LOZANO, Néstor., *Derecho Procesal del Trabajo*, 19ª Ed., Porrúa., México., 2009., p. 247.

CAPITULO III

MARCO JURIDICO DEL DERECHO PROCESAL LABORAL

En el siguiente capítulo se estudia, lo que es el procedimiento ordinario, toda vez que en dicho procedimiento se desarrolla la diligencia de cambio de depositario, así como el procedimiento de ejecución y embargo con esto se ubica el marco jurídico donde se desarrolla la presente investigación. Todo esto para tener un conocimiento sobre los tipos de procedimientos que existen, especialmente el de ejecución que es donde se realiza el embargo, se nombra al depositario y se señala domicilio para la guarda y custodia de los bienes, en donde se comprende la importancia de los actos jurídicos para el desarrollo y sustento de la presente tesis a efecto de dar origen a la exista la responsabilidad solidaria del patrón con el depositario.

3.1.- El procedimiento ordinario y conflictos que se tramitan ante el Derecho Procesal del Trabajo

Se menciona además que la naturaleza jurídica de los conflictos se origina por “la violación, inobservancia o problemas de interpretación de la ley, de la aplicación de un contrato individual o colectivo de trabajo o un reglamento interior y la naturaleza individual y colectiva.”⁶⁷ Por otro lado la Suprema Corte de Justicia de la Nación ha dictado jurisprudencia de la clasificación de los conflictos de trabajo en individuales y colectivos no es en razón a motivos de carácter numérico en cuanto a las personas que actúan en la contienda sino que la clasificación surge en la diferencia fundamental que existe en los fines de la reclamación y por consecuencia en los modos de la acción es decir, “cada que la acción ejercitada tenga por objeto plantear una situación en la que se dirima el interés profesional del grupo o sindicato aquí se está ante un conflicto colectivo, y ante un conflicto individual cada que la situación planteada tenga por objeto

⁶⁷ TENA SUCCCK, Rafael & Ítalo., *Op. Cit.*, p 189.

la decisión sobre el derecho que a un trabajador o varios trabajadores les corresponda personalmente.”⁶⁸

Es decir en un Procedimiento ordinario, no se crean en los laudos condiciones nuevas de trabajo, como en los conflictos económicos, sino que se aplican las disposiciones legales al caso concreto, al dirimir la controversia planteada por las partes

3.2.- Fases del procedimiento ordinario.

Para el estudio de la investigación se realiza una clasificación dividida en fases, como lo son; fase postulatoria, fase probatoria del procedimiento ordinario, fase resolutoria del procedimiento ordinario y fase de ejecución las cuales comprende los procedimientos que regula la Ley Federal del Trabajo, esto con el objeto de podese explicar de una manera entendible.

3.2.1.- Etapas del procedimiento ordinario.

Con la Ley Federal del Trabajo de 1970, las reformas procesales que se le hicieron en 1980, existieron tres etapas, la de conciliación, demanda y excepciones, y de ofrecimiento y admisión de pruebas, lo que se le conoció como audiencia trifásica, actualmente con la reforma del 30 de noviembre del 2012 la audiencia de ley consta de dos etapas: De conciliación y De demanda y excepciones, lo que anteriormente era la etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas, actualmente se señala un día y hora para su audiencia. Por consiguiente los procedimientos ordinarios son los que se realizan día a día ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, ahora, cómo inician sus audiencias y que son, ahora bien “la audiencia se inicia con la comparecencia de las partes que concurran a la misma; las que estén ausentes podrán intervenir en el momento en que

⁶⁸ GARCÍA SÁMANO, Federico., *Op Cit.*, p 25 y 26.

se presenten, siempre que la Junta no haya tomado el acuerdo de las peticiones formuladas en la etapa correspondiente.”⁶⁹

Con la finalidad y para el estudio de ésta investigación el procedimiento ordinario lo divido en tres fases, la postulatoria, la probatoria y la resolutive, lo cual facilita la exposición del mismo, sin olvidar el marco legal que señala la Ley Federal del Trabajo.

Antes de exponerse las fases en que divido el procedimiento ordinario se menciona como se inicia dicho procedimiento en el siguiente subtema.

3.2.1.1.- La presentación y admisión de la demanda.

Ahora se explica ¿Cómo se da inicio al procedimiento ordinario? Éste se inicia con la presentación de la demanda en oficialía de partes o la unidad receptora de la Junta competente la cual una vez recibido lo turna al Pleno o a la Junta Especial que corresponda, el mismo día antes de que concluyan las labores de la Junta.

Una vez que la Junta especial correspondiente recibe la demanda planteada procede a dictar un auto de radicación, el cual determina esencialmente en un primer momento la facultad que dicha autoridad tiene para conocer el procedimiento y ordena se registre la demanda en un libro de gobierno, asignándosele un número de expediente que le corresponda. En dicho auto se señalan los apercibimientos que se le hacen a ambas partes en caso de no comparecer el día y hora que se le señala, claro si están debidamente notificada y emplazada la demandada, así como notificada la parte actora. La Junta dentro de las veinticuatro horas siguientes a partir de que se recibe el escrito inicial de demanda, dicta un acuerdo, en el que señala día y hora para la celebración de la audiencia de conciliación, demanda y excepciones, dicha audiencia se celebra dentro de quince días siguientes a aquél en que se haya notificado y

⁶⁹ Ley Federal del Trabajo.

emplazado a la demandada y para esto dicho acuerdo se notifica personalmente a las partes, con diez días de anticipación a la audiencia al menos y se le entrega al demandado copia cotejada de la demanda y del acuerdo admisorio o radicación como se le conoce, al apercibir a las partes conforme a Derecho.

“La audiencia de conciliación, demanda y excepciones se llevará a cabo, aún cuando no concurren las partes. Si el actor no comparece en demanda y excepciones, se tendrá por reproducida su comparecencia o escrito inicial. Si el demandado no concurre, la demanda se tendrá por contestada en sentido afirmativo, sin perjuicio de que en la etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas, demuestre que el actor no era trabajador o patrón, que no existió el despido o que no son ciertos los hechos afirmados en la demanda.”⁷⁰

Una vez admitida la demanda y subsanados los defectos de ésta de ser el caso, se realiza la notificación y emplazamiento a juicio a la demandada, el cual es un acto muy importante y de grandes consecuencias para la continuación del juicio es donde se le da a conocer al demandado la existencia de una demanda en su contra y la autoridad laboral tiene conocimiento de la acción o pretensión que intenta la parte actora.

Se agrega que tratándose de la notificación y emplazamiento a juicio pueden suceder diversas eventualidades lo que obliga a la Junta de Conciliación y Arbitraje a señalar de oficio nuevo día y hora para la celebración de la audiencia, salvo que las partes concurren a la misma o cada que el actor se desista de las acciones intentadas en contra de los demandados que no hayan sido notificados. Esto no aplica en su totalidad al no existir constancia en autos de la notificación y emplazamiento a juicio, solo para las notificaciones que sean de carácter ulterior. Lo que se realiza en la práctica en la Junta de Conciliación y Arbitraje del Valle de Toluca.

Las partes que comparezcan a la audiencia que deba diferirse por no estar notificadas legalmente quedan notificadas de la nueva fecha para su celebración al momento, a las que fueron notificadas y no fueron, sea o no extemporánea la notificación, se les

⁷⁰ Ley Federal del Trabajo.

notificara por boletín o en los estrados de la Junta y las que no fueron notificadas se les hará personalmente.

La Ley es clara al señalar que una vez que se deposita la demanda esta se radica dentro de las veinticuatro horas siguientes en que entro a la Junta de Conciliación y Arbitraje, donde se señala audiencia dentro de los quince días siguientes y debe de notificarse con diez días mínimo de anticipación, actualmente la Junta de Conciliación y Arbitraje, dada su carga de trabajo que tienen la misma, los pocos recursos que le brindan a su personal jurídico se obstaculiza que se aplique lo que señala la legislación laboral tan es así que en la Junta Local de Conciliación y Arbitraje en su acuerdo de radicación y dadas las reformas del 30 de Noviembre del 2012 respecto a las sanciones que se crearon para el personal jurídico, ahora se justifica porque no se señalan las audiencias. Ahora bien el acuerdo que señala día y hora para la celebración de la audiencia que hoy es de conciliación, demanda y excepciones y no trifásica como lo era antes de la reforma a la legislación laboral, se hace saber a las partes de los apercibimientos que recaen sobre éstos en caso de no comparecer, muy independientemente de que se celebre o no la audiencia, como se dice en la práctica, pues ya se mencionaron algunos motivos por los que sucede que se suspende la audiencia.

3.2.2.- Fase postulatoria del procedimiento ordinario.

En éste subtema se comprende lo que es la etapa de conciliación, demanda y excepciones, etapas que actualmente rigen al procedimiento ordinario, en donde se comprenderá que se hace en dichas etapas.

3.2.2.1.- Etapa de conciliación del procedimiento ordinario.

Actualmente la audiencia de ley se inicia con la comparecencia de las partes que concurren a la misma, las que estén ausentes pueden intervenir en el momento que se presenten siempre que la junta no haya cerrado el acta o audiencia en la etapa correspondiente.

La etapa de la conciliación se desarrolla de la siguiente manera, pero no hay que olvidar que al conciliar intervendrá cada que la Junta lo Concidera.

“Las partes comparecerán personalmente a la junta y podrán ser asistidas por sus abogados patronos, asesores o apoderados. Si se trata de personas morales, el apoderado o abogado deberá tener facultades para asumir una solución conciliatoria que obligue a su representada.

La Junta por conducto del funcionario conciliador o de su personal jurídico, intervendrá para la celebración de pláticas entre las partes y las exhortará para llegar a un arreglo conciliatorio, donde les propondrá opciones de soluciones justas y equitativas.

Si las partes llegaren a un acuerdo, se dará por terminado el conflicto. El convenio respectivo, aprobado por la Junta, producirá todos los efectos jurídicos inherentes a un laudo;

La Junta por conducto del funcionario conciliador o de su personal jurídico, procurará, sin entorpecer el procedimiento, si las partes no llegan a un acuerdo se les tendrá por inconformes, pasando a la etapa de demanda y excepciones; y De no haber concurrido las partes a la conciliación, se les tendrá por inconformes con todo arreglo y deberán presentarse personalmente a la etapa de demanda y excepciones.”⁷¹

Cabe mencionar y como siempre he dicho que para solucionar un conflicto o problema quien mejor que los que en el proceso participan que es el actor y demandado, ya una vez sabedores de los pro o contras que hay en su juicio en donde a veces sino es que siempre una vez que hablan y expresan sus cuestiones personales, pues consideró que la conciliación debe ser sin apoderados legales tratándose de personas físicas y de morales con las cuales se pueda tener contacto con el dueño de la misma ya que hablar de grandes empresas es imposible, en estos casos depende de la instrucción

⁷¹ Ley Federal del Trabajo.

que tengan los litigantes del despacho jurídico o corporativo, ya que así llegan a un mejor término de su relación laboral solo a través de la conciliación.

3.2.2.2.- Etapa de demanda y excepciones del procedimiento ordinario.

En la etapa de demanda y excepciones el actor expone su demanda, ratificándola o modificándola, al precisar los puntos petitorios es así como se da inicio al invitar a las partes nuevamente a la conciliación, pero en el marco jurídico laboral dicha etapa se encuentra regulada en la legislación del trabajo al señalar el desarrollo de la conciliación, por lo que a mi consideración se señala lo que es esencial.

“El Presidente o el funcionario conciliador y demás personal jurídico de la Junta exhortará nuevamente a las partes para que resuelvan el conflicto mediante un arreglo conciliatorio y si éstas se negaran dará la palabra al actor para la exposición de su demanda.

El actor expondrá su demanda, ratificándola, aclarándola o modificándola, precisando los puntos petitorios. En caso de modificación, aclaración o enderezamiento de la demanda, cuando el actor sea el trabajador o sus beneficiarios, podrá hacerlo por una sola vez en esta etapa. Tratándose de aclaración o modificación de la demanda, la Junta, a petición del demandado, señalará nueva fecha, dentro del término de diez días, para la continuación de la audiencia a fin de que pueda contestar la demanda en su totalidad en caso de enderezamiento, la Junta procederá de igual forma, pero de oficio.

Expuesta la demanda por el actor, el demandado procederá en su caso, a dar contestación a la demanda oralmente o por escrito. En este último caso estará obligado a entregar copia simple al actor de su contestación si no lo hace, la Junta la expedirá a costa del demandado;

En su contestación opondrá el demandado sus excepciones y defensas, al tener que referirse a todos y cada uno de los hechos aducidos en la demanda.

La excepción de incompetencia no exime al demandado de contestar la demanda en la misma audiencia y, si no lo hace y la Junta se declara competente, se tendrá por contestada en sentido afirmativo la demanda

Las partes podrán por una sola vez, replicar y contrarreplicar brevemente, asentándose en actas sus alegaciones si lo solicitaren.

Si el demandado reconviene al actor, éste procederá a contestar de inmediato o bien, a solicitud del mismo, la Junta acordará la suspensión de la audiencia, señalando para su continuación una fecha dentro de los diez días siguientes y Al concluir el periodo de

demanda y excepciones, se citará a la audiencia de ofrecimiento y admisión de pruebas, que tendrá verificativo dentro de los diez días siguientes. Si las partes están de acuerdo con los hechos y la controversia queda reducida a un punto de derecho, se declarará cerrada la instrucción turnándose los autos a resolución.”⁷²

De lo anterior en dicha etapa se realiza el día y hora señalados en el acuerdo de radicación o bien, sino cada que lo señale la Junta por creerlo conveniente a efecto de evitar nulidades. Previo voceo que realiza el auxiliar de la audiencia donde se desarrolla la etapa en cuestión. En la práctica dicha audiencia se celebra con la de conciliación y en caso de no llegar a ésta se turnan los autos a la etapa que es la de demanda y excepciones, donde se notifica a los comparecientes y continúa a efecto de desarrollarse. Dicha etapa se realiza estén o no presentes las partes y se le hacen efectivos los apercibimientos decretados en autos según corresponde a cada parte.

Ahora bien en la etapa de demanda y excepciones se vuelve a exhortar a las partes a la conciliación, el auxiliar tiene la obligación de vigilar que se cumpla con todos los requisitos de ley para su celebración, y en su defecto subsanar la demanda. El actor puede hacer las modificaciones y aclaraciones a la demanda, pero deben ser substanciales, por una sola vez y a petición del demandado se suspende la audiencia, si lo considera la Junta ya que se encontraría en estado de indefensión para así poder dar contestación a la demanda.

Si bien lo es que el demandado puede dar contestación a la demanda ya sea oralmente o por escrito sin importar cuál sea la forma, pero sí tiene que correr traslado de la misma si es por escrito, sino la Junta de Conciliación y Arbitraje lo hace a costa de la demandada. El demandado al dar contestación a la demanda debe referirse a todos y cada uno de los puntos planteados por el actor y expresar si son ciertos o no. Y en su caso manifestar la forma en que hayan acontecido. Si se trata del Derecho Procesal del Trabajo el patrón ofrece el trabajo al actor. Se debe requerir al actor para que manifieste si acepta o no.

⁷² Ley Federal del Trabajo

Si la demandada promueve la incompetencia de la Junta y no da contestación a la demanda y la Junta de Conciliación y Arbitraje se declara competente, la demanda se tiene por contestada en sentido afirmativo.

Con la réplica y contra replica las partes, se combaten brevemente los argumentos de hecho y derecho, expuestos en la contestación de la demanda y la demanda respectivamente sólo por una vez, de manera breve, pero hasta donde llegan los alcances de esta palabra en la práctica no importa.

Una vez agotada la etapa de demanda y excepciones se pasa a la de ofrecimiento y admisión de pruebas, salvo que las partes estén de acuerdo con los hechos y la controversia, se turnan los autos a dictamen.

3.2.4.- Fase probatoria del procedimiento ordinario.

Ahora bien con la segunda fase en la que clasifico al procedimiento ordinario, para esta investigación realizo una explicación en que consiste la etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas para tener una noción en que consiste y que se realiza en la misma.

3.2.4.1.- Etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas.

El siguiente punto trata de cómo se desarrolla el ofrecimiento y admisión de pruebas dicha etapa se desahoga en audiencias, lo que implica la comparecencia de las partes o de sus apoderados legales. “En sentido jurídico, probar es establecer la existencia de la verdad, y las pruebas son los diversos medios por los cuales la inteligencia del hombre llega a descubrir la realidad objetiva. La prueba tiende a

demostrar en juicio, con los elementos que la ley establece la certeza de los hechos controvertidos por las partes.”⁷³

Así mismo la Ley Federal del Trabajo establece como se desarrolla el ofrecimiento y admisión de pruebas.

“El actor ofrecerá sus pruebas en relación con los hechos controvertidos. Inmediatamente después el demandado ofrecerá sus pruebas y podrá objetar las de su contraparte y aquel a su vez podrá objetar las del demandado; Las partes podrán ofrecer nuevas pruebas, siempre que se relacionen con las ofrecidas por la contraparte, así como las que tiendan a justificar sus objeciones a las mismas, en tanto no se haya cerrado la audiencia, y por una sola vez;

Las partes deberán ofrecer sus pruebas.

Concluido el ofrecimiento, la Junta resolverá inmediatamente sobre las pruebas que admita y las que deseche. En caso contrario, la Junta se podrá reservar para resolver dentro de los cinco días siguientes.”⁷⁴

La legislación laboral, señala como se desarrolla la etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas en un procedimiento laboral, como señala el artículo 880 en su primera fracción sólo es en relación a hechos controvertidos, ya que si la demanda se contestó en sentido afirmativo el actor, puede no ofrecer pruebas, al hacer mención que en la práctica se ofrece la instrumental pública de actuaciones y la presuncional en su doble aspecto. “La objeción constituye un acto procesal por virtud del cual una parte puede invocar la falsedad de los documentos presentados por la otra o su ineficiencia para producir convencimiento, lo que en el lenguaje forense se conoce como observación negativa a su alcance y valor probatorio.”⁷⁵

Sin lugar a duda se menciona además que la etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas, solamente se admiten las que se refieren a hechos supervenientes o de tachas.

⁷³ TENA SUCCCK, Rafael & Ítalo, *Op. Cit.*, p. 129.

⁷⁴ Ley Federal del Trabajo.

⁷⁵ DE BUEN LOZANO, Néstor., *Derecho Procesal del Trabajo*, 19ª Ed., Porrúa., México., 2009., p. 579.

Cabe señalar que la Junta, en el mismo acuerdo en que admita las pruebas señala día y hora para la celebración de la audiencia de desahogo de pruebas, que debe efectuarse dentro de los diez días hábiles siguientes, ordenará, en su caso, se giren los oficios y exhortos necesarios para recabar los informes o copias que deba expedir alguna autoridad o exhibir persona ajena al juicio y haya solicitado el oferente, con los apercibimientos señalados en esta Ley y se dictan las medidas necesarias, a fin de que el día de la audiencia se pueda desahogar todas las pruebas admitidas.

Dada la naturaleza de las pruebas admitidas, si la Junta de Conciliación y Arbitraje considera que no es posible desahogarlas en una sola audiencia, en el mismo acuerdo señala los días y horas en que deben desahogarse, aunque no guarden el orden en que fueron ofrecidas, al procurar que se reciban primero las del actor y después las del demandado. Este periodo no debe exceder de treinta días aunque dicho periodo en la práctica no se cumple por alguna razón, depende de la prueba que se vaya a desahogar no esté lista o preparada para su desahogo o bien por exceso de carga de trabajo en las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

Las pruebas deben referirse a hechos controvertidos, esto se sabe al plantearse la litis, pues la Junta de Conciliación y Arbitraje al considerar a aquellos medios de prueba que le son inútiles o intrascendentes los desecha al hacerles saber a las partes los motivos y fundamentos del porque no fueron admitidos. Todo acuerdo o resolución emitido por la autoridad debe ser motivado y fundado ya sea que se reserve o no la autoridad, lo que está permitido pues así lo establece la Ley Federal del Trabajo.

3.2.4.2.- El cierre de la Instrucción.

Una vez que se concluye con el desahogo de las pruebas se formulan los alegatos de ambas partes, previa certificación del secretario que no hay pruebas pendientes por desahogar se da vista a las partes en un término de tres días para que manifiesten lo que a sus intereses convenga, bajo el apercibimiento de que transcurrido

el término señalado no lo hicieren y existieran pruebas por desahogar, se les tendrá por desistidos de las mismas, todo esto para los efectos legales a que haya lugar. En relación a lo anterior lo “contradice la jurisprudencia 11/96 de la Segunda Sala de la Corte, en el sentido de que la falta de inasistencia en la recepción de pruebas admitidas y no desahogadas o manifestaciones equivocadas del oferente no entrañan el consentimiento de la violación, ya que el interés social debe de prevalecer en el procedimiento laboral, salvo que el oferente obstaculice el desahogo de la prueba o al desistirse expresamente de la prueba, ya que en esas condiciones la falta de recepción no es atribuible a la Junta.”⁷⁶

Existe el caso de que las partes, al desahogar la vista señalada, acrediten que alguna o algunas pruebas ofrecidas no se desahogaron, la Junta, con citación de las mismas, señala dentro de los ocho días siguientes día y hora para su desahogo. Desahogadas las pruebas pendientes, las partes formulan alegatos dentro de las veinticuatro horas siguientes. Por lo que los alegatos pueden ser tomados en consideración o no en la resolución definitiva ya que se trata de meras apreciaciones unilaterales de ambas partes.

Por último hecho lo señalado en el primero y segundo párrafo anterior, el auxiliar, de oficio, declara cerrada la instrucción y dentro de los diez días siguientes, formula por escrito el proyecto de laudo. En virtud de que el auxiliar es el único que puede declarar cerrada la instrucción, en donde nos hace saber que ha concluido la intervención las partes en la fase postulatoria y probatoria.

3.2.5.- Fase resolutive del procedimiento ordinario.

“El objeto de la actividad jurisdiccional del Estado, es la resolución de un litigio o conflicto entre particulares, de manera imparcial, con autoridad que, en forma vinculativa, pueda obligar a las partes a someterse a la decisión dictada por el órgano

⁷⁶ TENA SUCCCK, Rafael & Ítalo., *Op.Cit.*, p 73

correspondiente.”⁷⁷ Esto es a través de una sentencia definitiva que resuelve de fondo la controversia planteada, lo que en materia laboral se le denomina laudo, pero para poder llegar a éste, antes se tiene que resolver el conflicto suscitado donde la Ley Federal del Trabajo establece como se desarrolla en sus artículos respectivos.

Primero que nada debe de haber un proyecto de laudo donde el auxiliar de oficio declara cerrada la instrucción y dentro de los diez días siguientes, formula por escrito el proyecto de laudo que debe contener los elementos como: lugar, fecha y Junta que lo pronuncie; nombres y domicilios de las partes y de sus representantes, además el proyecto de laudo tiene como contenido un extracto de la demanda y de la contestación, réplica y contrarréplica y para el caso de que exista la reconvención y la contestación de la misma, se señalan los hechos controvertidos, debe de existir una relación de las pruebas admitidas y desahogadas las cuales son apreciadas a conciencia donde se señalan los hechos que se consideran probados, las consideraciones fundadas y motivadas que resultan de los alegado y lo probado y por último los puntos resolutivos.

Así mismos del proyecto de laudo se entrega copia a cada uno de los integrantes de la Junta de Conciliación y Arbitraje. Y dentro de los cinco días hábiles siguientes aquel que se haya recibido la copia del proyecto, cualquiera de los integrantes de la Junta puede solicitar que se practiquen las diligencias que considere convenientes para el esclarecimiento de la verdad.

Finalmente la Junta de Conciliación y Arbitraje con citación de las partes señala en su caso, día y hora para el desahogo, dentro de un término de ocho días, de las pruebas que no se llevaron a cabo o para la práctica de las diligencias solicitadas, aunque claro en la realidad esto no sucede ya que no están los representantes obreros ni patronales sólo van a firmar y no estudian los expediente.

⁷⁷ TENOPALA MENDIZÁBAL., *Op.Cit.*, P. 611.

Para Néstor de Buen Lozano lo anterior hace referencia a: “En realidad, la intervención de los representantes debe de conducir a la aclaración de dudas derivadas de pruebas no suficientemente precisas, pero no a la apertura ilimitada de un nuevo periodo probatorio en el que se reciben pruebas.”⁷⁸

Una vez transcurrido el término que tienen, se les concede a los integrantes de la Junta, o en su caso, desahogadas las diligencias que en este término se hayan solicitado. Es por ello que el Presidente de la Junta cita a los integrantes de la Junta para la discusión y votación, que debe efectuarse dentro de los diez días siguientes al que hayan concluido el término fijado o el desahogo de las diligencias respectivas. A esto se le conoce como audiencia de resolución. La discusión y votación del proyecto de laudo se lleva a cabo en sesión de la Junta, es decir a puerta cerrada en donde el secretario certifica la presencia de los participantes que estén presentes en la votación, en donde se da lectura al proyecto de resolución, a los alegatos y a las observaciones formuladas por las partes.

El presidente de la Junta especial pone a discusión el negocio con lo obtenido en las diligencias que se realizan y terminada la discusión, se procede a la votación, y el presidente declara el resultado. Si el proyecto de resolución es aprobado sin adiciones ni modificaciones se eleva a la categoría de laudo y se firma al momento por los miembros de la Junta.

Pero si al proyecto se le hicieran modificaciones o adiciones, se ordena al secretario que de inmediato redacte el laudo, de acuerdo con lo aprobado. En este caso, el resultado se hace constar en el acta. Hasta éste momento se le considera audiencia de resolución.

Engrosado el laudo, el Secretario recoge, en su caso las firmas de los miembros de la Junta que votaron en el negocio y recabadas se turna el expediente al actuario, para que lo notifique personalmente a las partes. Cabe señalar que la notificación puede ser personal o de carácter ulterior.

⁷⁸DE BUEN LOZANO, Nestor., *Op. Cit.*, p. 581.

3.3.- Fase de ejecución.

Para el estudio de la presente investigación el procedimiento de ejecución y de embargo se clasifican en una fase que se ha denominado, fase de ejecución, esto con el fin de concretarse a lo que se refieren dichos procedimientos que sirven para el sustento de la presente investigación.

Una vez que concluye el procedimiento y se tiene el laudo, se pasa a la ejecución es por eso que “El procedimiento laboral culmina con el laudo, esto es, el juzgamiento, la decisión jurisdiccional sobre el litigio planteado ante el tribunal laboral. La ejecución del laudo consiste en su cumplimiento, en hacer efectivo lo juzgado de otro modo el laudo se convertiría en una ilusión.”⁷⁹

3.3.1.- El Procedimiento de ejecución en el Derecho Procesal del Trabajo.

En relación con el procedimiento de ejecución que es el resultado del laudo a cumplimentar y donde se despachó auto de ejecución con efectos de mandamiento en forma y se materializa con mayor fuerza la acción hecha valer por el trabajador es por ello que “El procedimiento laboral culmina con el laudo, esto es, el juzgamiento, la decisión jurisdiccional sobre el litigio planteado ante el tribunal laboral. Y la ejecución del laudo consiste en su cumplimiento, en hacer efectivo lo juzgado pues de otro modo el laudo se convierte en una declaración platónica.”⁸⁰ “Jurídicamente la ejecución implica coercividad, uso de fuerza para obligar a una persona a cumplir una resolución que se ha negado a acatar voluntariamente.”⁸¹

La ejecución es una garantía que tienen las personas de que su derecho sea dado por el obligado, de lo contrario estaríamos frente a una tutela de la actividad jurisdiccional incompleta ya que el derecho sólo se declararía y no se ejecutaría.

⁷⁹ CLIMÉNT BELTRAN, Juan B., *Elementos del Derecho Procesal del Trabajo*, 4ª Ed., Esfinge., México., 2003., p. 325.

⁸⁰ *Idem*.

⁸¹ TENOPALA MENDIZÁBAL, Sergio. *Op.Cit.*, 2012, p. 902.

Por lo que los procedimientos de ejecución implican la resistencia del obligado, la transición del dominio o propiedad de una cosa o la abstención forzada de una conducta, por lo cual el procedimiento de ejecución se integra con el requerimiento, el embargo, el remate y el pago.

Por lo que se considera que toda ejecución es el resultado de la negativa de pagar a la parte trabajadora que obtuvo a su favor el laudo, por lo tanto se tiene que obligar a la demandada a que realice el pago o en caso de negarse se le embarguen bienes de su propiedad, esto con el fin de hacer cumplir la ley y salvaguardar los derechos de los trabajadores.

La Ley Federal del Trabajo regula la ejecución en el Título Quince, bajo el rubro de Procedimientos de ejecución y lo divide en tres secciones: “La primera, de disposiciones generales, la segunda, del procedimiento de embargo y la tercera, dedicada a los remates.”⁸²

La ejecución de los laudos dictados por las Juntas de Conciliación y Arbitraje. Son también aplicables a los laudos arbitrales, a las resoluciones dictadas en los conflictos colectivos de naturaleza económica y a los convenios celebrados ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje. La ejecución de los laudos corresponde al Presidente de las Juntas de Conciliación y Arbitraje y a los de las Juntas Especiales, donde se le denomina presidente ejecutor, quien dicta las medidas necesarias para que la ejecución sea pronta y expedita.

Lo que esto implica que todas las diferentes modalidades sean homologadas al ser elevadas a la categoría de laudo.

El procedimiento de ejecución no se sigue de oficio, procede exclusivamente a petición de parte, de la parte a quien favorece un laudo, un convenio o los que son declarados beneficiarios. En donde transcurrido el término señalado de quince días el Presidente a petición de la parte que obtuvo dicta auto de ejecución.

⁸² *Idem.*

Los laudos deben cumplirse dentro de los quince días siguientes al día en que surta efectos la notificación, antes de la reforma del treinta de noviembre del dos mil doce, dicho término era de setenta y dos horas para ambas partes, ya que la ley amparo concede un término para interponer la demanda de amparo de quince días. Los gastos que se originan en la ejecución de los laudos, corren a cargo de la parte que no cumpla. Así mismo las partes pueden convenir en las modalidades del cumplimiento del laudo.

La modalidad de realizar el pago, se da durante el procedimiento de embargo en donde le pagan con un mueble específico o varios, con dinero, un inmueble o bien lo que se da regularmente realizan un convenio entre las partes, donde la cantidad es inferior a la del auto de ejecución y así se da por pagado el trabajador.

La ejecución debe despacharse para el cumplimiento de un derecho o el pago de cantidad líquida expresamente señalada en el laudo, es decir debe estamparse con número y letra la cantidad por la cual se despacha el auto de ejecución, esté se despacha con efectos de mandamiento y forma. Pues siempre que en una ejecución de laudo deba entregarse una suma de dinero o el cumplimiento de un derecho al trabajador, el Presidente cuida que se le otorgue personalmente. En caso de que la parte demandada radique fuera del lugar de residencia de la Junta, se gira exhorto al Presidente de la Junta de Conciliación y Arbitraje o al Juez más próximo a su domicilio para que se cumplimente la ejecución del laudo.

Por lo tanto se considera que esta medida de entregar al trabajador el dinero personalmente es buena, pues en ocasiones algunos abogados se quedan con el dinero y decirle al trabajador que su juicio se perdió o bien se evita a malas interpretaciones entre los abogados de ambas partes lleguen a lucrar.

Siempre que se trata de laudos de prestaciones económicas, se determinara el salario que sirva de base a la condena, se cuantificará el importe de la prestación y se señalan

las medidas con arreglo a las cuales debe cumplirse con la resolución. Sólo por excepción se ordena se abra incidente de liquidación sí así lo marca la Ley Federal del Trabajo.

Dicho lo anterior esta excepción se produce en razón al salario que percibe el trabajador al momento del despido, haya tenido modificaciones en el curso del juicio laboral; en cuyo caso es indispensable abrir incidente de liquidación a fin de fijar el salario computable para las prestaciones a que se condene en el laudo.⁸³ Se agrega que el salario base no es el motivo de la liquidación pues éste debe ir determinado desde el laudo, lo que se hace en el incidente es la cuantificación de los salarios y demás prestaciones del trabajador al no ser determinadas en el laudo.

Cada que el laudo deba ser ejecutado por el presidente de otra junta, se gira el exhorto con todo lo necesario y se le faculta para que haga uso de los medios de apremio, en caso de oposición a la diligencia de ejecución. El presidente exhortado no podrá conocer de las excepciones que opongan las partes. Para el caso que un tercero que no haya sido oído por el presidente exhortante se opusiera al cumplimiento del exhorto, el presidente exhortado suspende la cumplimentación del exhorto, previa fianza que otorgue para garantizar el monto de la cantidad por la que se despachó ejecución, más los daños y perjuicios que pueden causarse, la cual se devuelve al presidente exhortante.⁸⁴

Por lo tanto considero que al momento de realizar una diligencia de embargo, en el caso de exhorto el actuario sólo se limita a lo ordenado en el acuerdo que cumplimenta, en donde no debe hacer uso de la fuerza pública ni rompimiento de cerraduras como lo señala la ley, pues sólo se presta un auxilio a una autoridad exhortante.

⁸³ CLIMÉNT BELTRAN, Juan B., *Op.Cit.* p 326.

⁸⁴ BOUZAS ORTIZ, José Alfonso., *Op.Cit.*, p. 412.

Ya que en caso de no facultar la autoridad exhortante de hacer uso de las medidas de apremio este no las puede realizar y es nulo el derecho que le asiste a cuyo favor se decretó el auto de ejecución.

El procedimiento de ejecución tiene autonomía procesal y su tramitación se hace con independencia del juicio laudado, dentro del procedimiento en un término de quince días y antes que prescriba en donde la ley le otorga un tiempo de dos años sino se realiza ninguna promoción que impulse el procedimiento esta es de fondo no de forma, se le solicita al presidente de la Junta respectiva se despache la ejecución al dictar auto de requerimiento y embargo, conocido como auto de ejecución.

3.3.2.- El procedimiento de embargo en el Derecho Procesal del Trabajo.

Procesal del Trabajo. Ya se sabe lo que es el procedimiento de ejecución ahora se analiza cómo se realiza en la práctica, “el embargo en concepto propio: es el acto procesal en virtud del cual, por mandato de una autoridad, se restringe el derecho de propiedad de una persona, sobre el total o parte de los derechos o bienes patrimoniales de ésta, en garantía del cumplimiento de una obligación a su cargo.

El embargo implica sustraer, por una orden legal de las facultades que la propiedad da a una persona, derechos o bienes que si bien podrá disfrutar en muchos casos, carece de la facultad de disponer de ellos al trasladar su dominio o propiedad, pues de hacerlo incurre en el delito de abuso de confianza”⁸⁵

El auto que ordena el embargo implica el mandamiento en forma para que sea requerido de pago el obligado, de no hacerlo se le embargan bienes de su propiedad para garantizar la obligación a su cargo, y se pongan en depósito de la persona que el acreedor designe oportunamente, bajo su responsabilidad. “Esta resolución tiene efectos de mandamiento en forma, porque su cumplimiento es obligado tanto para el

⁸⁵ *Ibidem.*, p. 921 y 922.

funcionario que lo ejecuta, como para las partes y terceros debiéndose respetar en sus términos precisos.”⁸⁶

Una vez que se dictó auto de requerimiento y embargo toda diligencia de embargo debe iniciarse con la constitución del actuario en el centro de trabajo del demandante, en el nuevo domicilio del deudor, si la empresa cambio de domicilio durante el juicio constituirse en el nuevo domicilio o bien en el domicilio del patrón.

3.3.2.1.- Requisitos de la diligencia de embargo en el Derecho Procesal del Trabajo.

La diligencia de embargo constituye la cumplimentación del auto de ejecución, la que debe sujetarse a lo ordenado por el artículo 951 de la Ley Federal del Trabajo que señala cuáles son los requisitos.

“Se practicará en el lugar donde se presta o prestaron los servicios, en el nuevo domicilio del deudor o en la habitación, oficina, establecimiento o lugar señalado por el actuario en el acta de notificación de conformidad con el artículo 740 de esta Ley.

Si no se encuentra el deudor, la diligencia se practicará con cualquier persona que esté presente.

El Actuario requerirá de pago a la persona con quien entienda la diligencia y si no se efectúa el mismo procederá al embargo. El Actuario podrá, en caso necesario, sin autorización previa, solicitar el auxilio de la fuerza pública y romper las cerraduras del local en que se deba practicar la diligencia.

Si ninguna persona está presente, el actuario practicará el embargo y fijará copia autorizada de la diligencia en la puerta de entrada del local en que se hubiere practicado y el Actuario, bajo su responsabilidad, embargará únicamente los bienes necesarios para garantizar el monto de la condena, de sus intereses y de los gastos de ejecución.”⁸⁷

Dicho precepto señala como se debe de constituir en el domicilio del patrón o demandado que, por lo general se presume existen bienes susceptibles de embargo, la

⁸⁶ *Ibidem.*, p. 922.

⁸⁷ Ley Federal del Trabajo.

ley dice que si no está el deudor la diligencia se practica con cualquier persona que esté presente en el domicilio en donde se constituye el actuario a quien se le requiere el pago al demandado, pues la diligencias de embargo no puede suspenderse. El actuario resuelve las cuestiones que se susciten, ya que el actuario está facultado para solicitar auxilio de la fuerza pública y el rompimiento de cerraduras, pero en la práctica no es así toda vez que para solicitar el auxilio de la fuerza pública se necesita se giren oficios con anticipación a la autoridad correspondiente para asignar una unidad con sus respectivos elementos a la diligencia, asimismo el actuario al tomar en consideración lo que exponen las partes, determina que bienes son objeto de embargo, al preferir los que sean de más fácil realización.

Cada que un embargo recae en bienes que se encuentran fuera del lugar donde se practica la diligencia, el actuario se traslada al local donde manifieste la parte actora que se encuentran los bienes y previa identificación de los bienes, práctica el embargo.

Como se menciona en el párrafo anterior al trasladarse el actuario a efecto de trabar embargo sobre bienes que se localizan en lugar diverso donde se realiza la diligencia de embargo cada que se da donde, los bienes no están en el domicilio en el que se actúa, al no existir bienes susceptibles de embargo en dicho domicilio o señalan bienes que no son susceptibles para garantizar la cantidad requerida es por lo que el actuario asienta en el acta circunstanciada los bienes que le señalan y posteriormente con fundamento legal como lo marca el artículo 955 de la Ley Federal del Trabajo se traslada al domicilio donde le indícala parte actora que están los bienes y previo cercioramiento de que sea el domicilio e identificar los bienes señalados, éste procede al embargo sólo debe pedir el traslado al actor y la autoridad se encarga de fundamentarlo legalmente todo esto por tratarse de un Derecho Social.

No es necesario que haya persona alguna para practicar la diligencia de embargo toda vez que el actuario puede embargar y fijar una copia de la diligencia en la puerta de entrada del domicilio donde se practica la diligencia, antes el actuario debe de identificar el bien y cerciorarse de todos los medios legales que estén a su alcance que

es del demandado el bien es así como se traba el embargo sobre el bien. “Por traba se entiende la designación de los bienes que se embargan.”⁸⁸

Además de la observaciones de las partes el actuario debe de tomar en consideración, que los bienes embargados no sean de los que marca la Ley Federal del Trabajo como exceptuados y su cantidad no exceda el límite de la garantía fijado, por lo que dada la importancia de los bienes sobre los cuales no se puede embargar, para la presente investigación se retoma dicho tema en el siguiente subtema.

3.3.2.2.- Bienes exceptuados en la diligencia de embargo en materia laboral.

El siguiente punto se analiza que bienes no son embargables pues así lo señala la Ley Federal del Trabajo toda vez que dicho ejecutor debe identificar los bienes y no son siempre los mismos para cada demandado, estos cambian de acuerdo a las circunstancias. Y una vez que comprenda dicho precepto el actuario comisionado, realiza la diligencia de embargo, sí a su consideración no la suspende por las razones que plasme en la respectiva acta al no cumplirse lo que marca la Ley Federal del Trabajo.

Hay que mencionar cuales son los bienes exceptuados de embargo son los siguientes:

“Los bienes que constituyen el patrimonio de familia.

Los que pertenezcan a la casa habitación, siempre que sean de uso indispensable.

La maquinaria, los instrumentos, útiles y animales de una empresa establecimiento, en cuanto sean necesarios para el

Desarrollo de sus actividades. Podrá embargarse la empresa o establecimiento, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 966 de esta Ley.”⁸⁹

⁸⁸ TENOPALA MENDIZÁBAL, Sergio. *Op.Cit.*, p. 923.

⁸⁹ Ley Federal del Trabajo.

En relación al tratarse de los que pertenecen a la casa habitación y siempre que son de uso indispensable, se considera que esta fracción no tiene la misma aplicación a las personas que viven en el sur del Estado, que en un municipio donde la temperatura sea menor a las de los municipios del norte del Estado de México, por lo tanto aquí depende de diversos factores que se dan en el momento de la diligencia. Hay que mencionar además que por lo que hace a la maquinaria, los instrumentos, útiles y animales de una empresa establecimiento, en cuanto sean necesarios para el desarrollo de sus actividades.

3.4.- Clasificación del embargo en el Derecho Laboral según la Ley Federal del Trabajo.

La Ley Federal del Trabajo en vigor contempla las características de los embargos que hace la diferencia de cada uno en razón a lo que se señala para embargarse, de acuerdo a que se señala en la diligencia es como nace la figura del depositario, ahora se analiza el tipo de embargos que existen tales como.

3.4.1.- Embargo de dinero o créditos realizables en el acto en el Derecho Procesal Laboral.

Para el caso en que los bienes embargados fuesen dinero o “créditos realizables en el acto”, el actuario traba embargo y los pone a disposición del Presidente de la Junta, quien debe de resolver de inmediato sobre el pago del actor.

El embargar dinero o créditos realizables en el acto, y toda vez que en la practica el trabajador se da por pagado con dichos bienes, se toman en consideración diversos aspectos, todo esto a consideración del trabajador y de la demandada, es necesario que la Junta realice el acuerdo correspondiente en donde se da por terminado el

presente juicio y se archive el mismo, lo que el actuario no puede hacer ni entregar el dinero a la parte que lo obtuvo.

3.4.2.- Embargo de muebles en el Derecho Procesal del Trabajo.

Para el caso en que la parte actora en la diligencia de embargo señala como bienes a embargar bienes muebles, la actora bajo su responsabilidad designa un depositario en donde la Ley Federal del Trabajo en relación a dicho depositario dice “El depositario debe informar al presidente ejecutor del lugar en que quedan los bienes embargados bajo su custodia. La parte que obtuvo puede solicitar el cambio de depositario.”⁹⁰ Esto es para el caso que los bienes estén en el domicilio de la demandada o bien el actor considera un nuevo domicilio para salvaguardar los bienes.

3.4.3.- Embargo sobre créditos, frutos o productos (rentas).

Para el caso en que el embargo recaiga sobre créditos, frutos o productos (rentas). Se notifica al deudor o inquilino, que el importe del pago lo haga al Presidente ejecutor, apercibido de doble pago en caso de desobediencia, éste tipo de embargos en la práctica no es muy común, pues saber de qué es dueño o propietario el patrón fuera de la fuente de trabajo o lo que ellos tienen alcance para el trabajador no es fácil conseguir la información, así mismo la Ley Federal del Trabajo, dice en caso de haberse practicado un embargo de este estilo debe requerirse al demandado y se tenga información sobre aquellos bienes. “El Actuario requiere al demandado a fin de que le exhiba los documentos y contratos respectivos, para que en el acta conste y dé fe de las condiciones estipuladas en los mismos.”⁹¹

3.4.4.- Embargo sobre títulos de crédito.

⁹⁰ Ley Federal del Trabajo.

⁹¹ Ley Federal del Trabajo.

En caso de llegarse a embargar títulos de crédito se designa un depositario que lo conserve en guarda, quien está obligado a hacer todo lo necesario para que no se altere, ni menoscabe el derecho que el título represente y a intentar todas las acciones y recursos que la ley concede para hacer efectivo el crédito y queda sujeto, además a las obligaciones que imponen las leyes a los depositarios.

En relación a dicho estilo de embargo considero correcto que exista un depositario debe ser la más adecuada, de lo contrario dicho título puede ser alterado por el demandado a efecto de que éste sea incobrable por la parte trabajadora así que dicho depositario nunca debe ser el demandado ni persona que tenga como subordinada, pues no se sabe que actitud pueda tomar el demandado, más vale prevenir que lamentar.

3.4.5.- Embargo de crédito litigioso.

El embargo sobre derechos litigiosos la propia Ley Federal del Trabajo hace referencia y consiste en notificar el embargo a la autoridad que conozca del juicio respectivo y el nombre del depositario a fin de que éste pueda desempeñar las obligaciones de depositario, en el juicio laboral.

Por lo que éste embargo en la práctica no es muy común, por lo general la parte trabajadora no proporciona al actuario todos los elementos de cercioramiento en el transcurso de la diligencia, pues es evidente que al actor no se le proporcionan por parte de las autoridades correspondientes, los datos que necesita aquellas personas que tienen conocimiento y la información que se requiere, pues al tratarse de un título de crédito o derecho litigioso el actor al no ser parte del juicio, no se le brinda la información relacionada a la existencia del mismo.

3.4.6.- Embargo de inmuebles.

El siguiente aspecto trata sobre el embargo a bienes inmuebles, primeramente el actuario se cerciora que dicho inmueble pertenezca a la demandada por regla general con la escritura pública del inmueble registrada ante el Registro Público de la Propiedad, en dicho tipo de embargo el Presidente ejecutor, bajo su responsabilidad, ordena, dentro de las 24 horas siguientes, la inscripción en el Registro Público de la Propiedad, lo que antes de la reforma era solo a petición de la parte que resulto beneficiada.

Al embargarse un bien inmueble, éste se perfecciona con la inscripción al Registro Público de la Propiedad, pero en el transcurso de la diligencia se señala y especifica los datos que acreditan que el demandado que resulto condenado es el propietario del inmueble embargado, esto con la escritura de propiedad en donde los datos de dicha escritura pública de propiedad se remiten al Registro Público de la Propiedad así como la acta de embargo en copia certificada.

En la práctica se presenta el problema relativo a la inscripción de los embargos de bienes inmuebles en el Registro Público de la Propiedad, en virtud de que la misma Ley Federal del Trabajo dispone que todos los actos y actuaciones relacionados con la aplicación de sus normas no causan impuesto alguno, sino el pago de derechos lo que no está previsto, pues dicha inscripción corre a cargo del actor, él es quien cubre el monto y en ocasiones son cantidades bastante elevadas ya que los trabajadores no disponen de recursos económicos para pagar los derechos de la inscripción. Pues la Ley Laboral dispone que si los bienes se los adjudican el trabajador, deberá ser libre de todo gravamen, impuestos y derechos fiscales”⁹²

⁹² CLIMÉNT BELTRAN, *Op.Cit.* 2003., p 351.

3.4.7.- Embargo de finca urbana y sus productos.

Este tipo de embargos no es muy común pero la legislación laboral dice que debe existir un depositario que tendrá el carácter e administrador, con las facultades y obligaciones. De las cuales se mencionó aquellas que son necesarias “Podrá celebrar contratos de arrendamiento, conforme a estas condiciones por tiempo voluntario para ambas partes, el importe de la renta no puede ser menor al fijado en el último contrato, exigir al arrendatario las garantías necesarias de su cumplimiento y recabar en todos los casos, la autorización del Presidente Ejecutor. Cobrar oportunamente las rentas en sus términos y plazos rendir cuentas mensuales de su gestión y entregar el remanente en un billete de depósito, que pone a disposición del Presidente Ejecutor. El depositario que falte al cumplimiento de las obligaciones señaladas es acreedor a las sanciones previstas en las leyes respectivas.

3.4.8.- Embargo de empresas.

El siguiente subtema trata de embargos a una empresa o establecimiento, se nombra un depositario al cual se le denomina interventor con cargo a la caja y está obligado a Vigilar la contabilidad, administrar la negociación o empresa, las operaciones que en ella se realicen y las demás a su cargo.

Al ser el depositario un tercero se otorga una fianza ante el Presidente Ejecutor por la suma que se determine y rinde cuenta de su gestión.

En esta clase de embargos en la práctica, la parte actora señala un depositario como lo señala la ley, pero éste no deposita la fianza que se establece, ya que dicha fianza es igual al monto de la cantidad requerida pues así la requiere el presidente ejecutor a efecto de no menoscabar y poner en peligro a la empresa, como dicha y fianza es

necesaria, termina siempre sin perfeccionarse el embargo pues la fianza corre a cargo del actor y es por cantidades muy elevadas al presupuesto del trabajador.

3.5.- Ampliación de embargo y la preferencia de los créditos laborales.

La ampliación de embargo se presenta al no cubrir el demandado el monto requerido, la ampliación es a petición de la parte actora y es en los casos siguientes: No baste los bienes embargados para cubrir las cantidades por las que se despachó ejecución, después de rendido el avalúo de los mismos y al promoverse una tercería y se haya dictado auto admisorio. El Presidente ejecutor puede decretar la ampliación a su juicio, concurren las circunstancias a que se refieren las fracciones anteriores, sin ponerlo en conocimiento del demandado.

Como se menciona en el anterior párrafo la ampliación de embargo, se realiza al no ser suficientes los bienes embargados para cubrir las cantidades por las que se despachó ejecución lo que decir en la mayoría de los embargos realizados no cubren la cantidad requerida, pero toda vez que las partes del juicio llegan a un arreglo conciliatorio, el embargo practicado se levanta o se desiste la parte actora, lo que origina ya no se lleve a la practica con regularidad, lo que es esporádico. Al promoverse una tercería y se dicta auto admisorio considero que en ocasiones sucede la misma circunstancia que la anterior, pero al no ser así es porque el demandado se rehúsa a pagar el laudo al que salió condenado o bien el bien embargado no es del demandado es de persona totalmente ajena al juicio.

Hay que mencionar además que al practicar la preferencia de los créditos laborales: se presenta al realizarse varios embargos sobre los mismos bienes, en donde la Ley Federal del Trabajo dice las normas que se siguen, así que se mencionan aquellas que se presentan con regularidad en los juicios laborales. El embargo practicado en ejecución de un crédito laboral, aun se haya realizado con posterior, es preferente sobre los embargos practicados por autoridades distintas de la Junta de Conciliación y Arbitraje siempre que dicho embargo se practique antes que quede fincado el remate.

Al tener el presidente ejecutor conocimiento de un embargo, hace saber a la autoridad correspondiente, que los bienes embargados quedan afectos al pago preferente del crédito de trabajo y continua con los procedimientos de ejecución hasta efectuar el pago. El saldo líquido que resulte después de hacer el pago, se pone a disposición de la autoridad que haya practicado el embargo. Dichas preferencias de crédito se tramitan y resuelven por la Junta que conozca del juicio, con excepción de cualquier otra autoridad. Claro está que la preferencia de créditos brinda una protección a la clase trabajadora pues es él más desvalido ante cualquier autoridad en relación a la esencia laboral, no importa que antes haya embargado cualquier acreedor independientemente de que sea o no autoridad o institución el trabajador es primero ante cualquier crédito.

CAPITULO IV

LA NECESIDAD DE LA RESPONSABILIDAD SOLIDARIA DEL PATRON CON EL DEPOSITARIO EN EL DERECHO PROCESAL LABORAL.

En este capítulo se explica, por qué se necesita la existencia de una responsabilidad solidaria del patrón con el depositario en el Derecho Procesal Laboral, ya que al existir se le brinda una mejor protección al trabajador siempre que se llegue a la etapa de ejecución en un juicio laboral, al no haber llegado ambas partes a un convenio, terminado, liquidado o finiquitado la relación laboral.

En el Derecho Procesal del Trabajo la inexistencia de una responsabilidad solidaria, entre el patrón y el depositario ocasiona que no se pueda continuar con el procedimiento y todo derive en una falta de justicia laboral, por tal motivo se brinda una

explicación, en qué consiste la responsabilidad solidaria, con el objeto de otorgar una protección jurídica al trabajador durante el procedimiento laboral, a efecto de hacer valer sus derechos laborales.

4.1.- La responsabilidad solidaria en el Derecho Procesal Laboral en México

El término de Responsabilidad Solidaria solo se emplea en “El presupuesto básico de la responsabilidad que consiste en la existencia de un daño o un perjuicio que afecte a una determinada persona”.

Dichos daños o perjuicios se originan en la realización de un acto o hecho jurídico, o ambos, que perjudican a una persona; estas conductas dan origen al derecho que tiene esa persona, y excepcionalmente otra distinta, para exigir la reparación del daño.

La responsabilidad se configura al realizar una vez el hecho o acto jurídico nocivo e incluso por caso fortuito: la responsabilidad tiene su origen en dichos presupuestos jurídicos; es una consecuencia de lo mismo, es una relación de causa a efecto.

La responsabilidad es especialmente importante en materia laboral, los ordenamientos jurídicos laborales la tratan en diversas hipótesis jurídicas, en donde está incluido el trabajador y el patrón como son: la responsabilidad solidaria entre empresas; la responsabilidad civil del trabajador por incumplimiento de las normas de trabajo; responsabilidad solidaria en caso de sustitución patronal; responsabilidad con motivo de la suspensión, rescisión o terminación de la relación laboral; responsabilidad laboral por el deterioro que origine el uso de materiales y herramientas en mal estado, el ocasionado por caso fortuito, fuerza mayor o defectuosa calidad; responsabilidad oficial en materia de huelga; responsabilidad por riesgo de trabajo y responsabilidad y sanciones.”⁹³

Para el estudio de esta investigación sólo se hace referencia a la responsabilidad solidaria que existe en el Derecho Laboral y si ésta existe en el Derecho Procesal del Trabajo y como es contempla en la Ley Federal del Trabajo.

⁹³ DAVALOS;Jóse.,*Derecho Individual del Trabajo*., 19ª Ed., Porrúa. México., 2010.p.395.

“Se debe insistir en el presupuesto básico para que nazca la responsabilidad laboral, que es la consecuencia, es la violación de una obligación; aun en casos oscuros como es el supuesto de la responsabilidad solidaria entre las empresas señaladas en la Ley Federal del Trabajo, se debe demandar primeramente a la empresa contratante para que, previa resolución jurisdiccional, surja la responsabilidad de la empresa beneficiaria, como una consecuencia, como un resultado del supuesto normativo contenido en el citado precepto.”

94

Por lo tanto debe considerarse que dicha responsabilidad, es del patrón actual con trabajadores de terceros, ya que dicha responsabilidad solidaria surge por el incumplimiento de las obligaciones de terceros o una persona física o empresa.

Ahora bien el Derecho Procesal del Trabajo no contempla ningún precepto que haga énfasis a la responsabilidad solidaria, es por ello que en los siguientes subtemas se exponen las causas y aspectos jurídico - personales de problemas, que permiten sugerir que dicha responsabilidad se contemple en la Ley Federal del Trabajo, principalmente en el aspecto procesal.

Pero qué es la “Responsabilidad Solidaria: Es aquella que se comparte en su integridad, para todos los efectos con otros corresponsables o deudores”⁹⁵

Otro concepto de lo que es la responsabilidad solidaria es el siguiente “Es aquella en que la empresa principal responde conjuntamente con el contratista o subcontratista, según el caso, respecto de las deudas laborales y previsionales que tengan éstos con sus trabajadores. Para hacer efectiva la responsabilidad solidaria el trabajador debe entablar la demanda en contra de su empleador directo y en contra de todos aquellos que puedan responder de sus derechos. De esta forma la responsabilidad solidaria permite perseguir el pago de las obligaciones indistintamente del empleador directo (contratista o subcontratista) o de la empresa principal.”⁹⁶

⁹⁴ *Ibidem.* p.396.

⁹⁵ PALOMAR DE MIGUEL Juan, Diccionario para Juristas, Tom. II., Porrúa., México.2007, p 1377.

⁹⁶ Referido de: <http://www.dt.gob.cl/consultas/1613/w3-article-94238.html>, 2 junio del 2014, 14:51.

4.2.- Problemas que resultan de la falta de responsabilidad solidaria del demandado con el depositario en el procedimiento de embargo.

Existen causas que originan que un procedimiento laboral no sea pronto ni expedito, principalmente al estar en la etapa del procedimiento de embargo, es por ello que se debe de comprender con el propósito de eliminar las causas, así como saber hasta dónde llegan los efectos de éstas, con el fin de lograr la existencia de una responsabilidad solidaria del patrón con el depositario siempre que los bienes embargados estén en el domicilio del demandado.

4.2.1.- Causas que existen al no contemplarse en la Ley Federal del Trabajo la responsabilidad solidaria.

A continuación se mencionan las causas que dan origen a la existencia de una responsabilidad solidaria en el Derecho Procesal del Trabajo, la ausencia del depositario, la ausencia de los bienes embargados, que el domicilio de la guarda y custodia de los bienes embargados este cerrado y desaparecer la empresa demandado o el demandado físico.

La finalidad de un procedimiento de ejecución es el lograr que se cumpla con lo establecido en el laudo, pero quien se encarga de materializar dicho acto, en el Derecho Procesal Laboral es el actuario, la petición para ir a requerir de pago es de la parte actora al promover al presidente ejecutor de una junta especial se despache auto de ejecución con efectos de mandamiento en forma. Durante el procedimiento de embargo surgen cuestiones o circunstancias que hacen que cada juicio sea diferente.

Si bien es cierto la Ley Federal del Trabajo en el artículo 849, señala las normas del requerimiento de pago y embargo, también lo es que el demandado al negarse a pagar el laudo se da continuidad a desarrollarse la diligencia de requerimiento de pago y embargo.

El actuario practica la diligencia de requerimiento de pago en el domicilio de la demandada donde se levanta acta circunstanciada durante todo el desarrollo de la misma, no es necesario que esté presente los demandados o condenados que se requieren para cumplimentar el requere

rimiento, la diligencia se realiza con la persona que comparezca o atienda el embargo y es a la que se le requiere, así mismo se le hace de su conocimiento al compareciente de la demandada o al demandado, que en caso de no realizar el pago tiene el derecho a señalar bienes susceptibles de embargo de lo contrario el derecho pasa a la parte actora.

Ahora bien, qué pasa en la realidad en la práctica, con dichas disposiciones que señala la Ley Federal del Trabajo, resulta que al momento de ir a embargar y al trabar formal, legal y material embargo en bienes que se quedan en guarda y custodia en el domicilio de la demandada con un depositario que es persona física que conoce al demandada, o bien es un trabajador de la demandada, persona que realmente no es designado por el actor aunque así lo señale la propia ley, pero dadas las circunstancias en que se desarrolla la diligencia de requerimiento de pago, dicho depositario es designado por la actora solo por compromiso y con esperanza de finalizar el juicio, resulta que los bienes no los sustrae el actor o su apoderado legal del domicilio en el cual se ejecuta la diligencia.

Es por ello y como consecuencia del desarrollo de la diligencia de cambio de depositario sobre los bienes embargados, ya no se pueden sustraer del domicilio del demandado, pues la persona que acepto y protesto al cargo de depositario ya no labora en el domicilio, por las circunstancias que se presentan en el momento de desarrollar la diligencia se tuvieron que quedar los bienes en el domicilio del demandado, esto en razón a que el actor no cuenta durante la diligencia respectiva con depositario y el demandado le hace creer al actor que va a llegar a un arreglo del juicio y para que crea en su buena voluntad deja que le embarguen pero con la condición que los bienes se queden para la guarda y custodia a cargo del demandado o persona de su confianza en el momento en que se realiza la diligencia de requerimiento de pago o en su defecto embargo, pero lo cierto es que sobre dichos bienes el demandado sigue

usa y dispone de los bienes embargados, incluso llega a venderlos o dejarlos en malas condiciones, pues los bienes que se embargan deben de ser accesibles y utilizarlos el actor.

Todo esto en consideración de que la persona que funge como depositario al ser una persona de confianza o bien que en el momento de la diligencia le convenga al demandado en el momento de trabar embargo, pero la realidad es que el depositario ya no se localiza en el domicilio del demandado el día que se pretende realizar la diligencia de cambio de depositario, pues ese día si todavía el depositario labora para el demandado lo cambian de domicilio, lo niegan o lo mandan a descansar si aún el demandado lo considera necesario, pero en el peor de los casos es despedido o termina la relación de trabajo con el demandado el depositario y para sustraer los bienes es necesaria la presencia del depositario y no la del demandado, a un con los apercibimientos que se le hacen de su conocimiento, de las sanciones y penas en que incurre un depositario infiel al tomarle la protesta y aceptar el cargo de depositario así como del domicilio donde los bienes sobre los cuales se trabó embargo quedan para su guarda y custodia.

Por lo tanto al ir a requerir los bienes embargados y estos se pongan en disposición del nuevo depositario que fue nombrado por el trabajador en un nuevo domicilio para su guarda y custodia, el depositario en funciones no se encuentra al realizar el cambio de depositario pero si lo está el demandado y aun a sabiendas del embargo que se realizó, la persona que se nombra depositario en el momento de realizar la diligencia el demandado niega al depositario en funciones, pues continúa con la negativa a pagar el laudo en el que resulto condenado.

Ahora bien también se da la causa de que los bienes no se localizan ya en el domicilio de la demandada, esto es por que como se mencionó anteriormente el depositario es aquella persona que solo la utiliza el demandado para obtener sus propios fines y satisfacer sus intereses, pues al ser de su confianza por tener una relación de subordinación al momento de embargo, pero en la práctica llega a suceder que dichos bienes se sustraen pues los usa la parte demandada aunque estos no sean indispensables para ejercer la actividad principal de la empresa, establecimiento o

negociación, solo para ocasionar un mal al trabajador y estos bajen su valor o no le sirvan para negociarlos o poderlos usar en buenas condiciones. Ya sea también para el caso de que existan otras negociaciones o sucursales dichos bienes los cambian de domicilio y deja otros bienes en el lugar de los que se embargaron o en el peor de los casos los bienes embargados los vende el demandado. Lo que ocasiona que el demandado se burle del actor al seguir negándose a pagar y hacer que la impartición de justicia no tenga credibilidad ante el trabajador y la sociedad.

Debido a que los comparecientes del domicilio señalado para la guarda y custodia, por que no siempre es el demandado, llegan a manifestar que no está el depositario y no tienen idea de que bienes se embargaron al negar todo conocimiento de la diligencia de embargo y la responsabilidad que implica, pues el depositario nombrado en el momento de la diligencia no da su nombre correcto o lo niega por completo lo que ocasiona que la parte actora no pueda con posterioridad ejercer las acciones correspondientes ya sean penales o de cualquier índole que mejor le convenga contra el depositario, pues también lo es que la persona que sea el depositario no está obligado a identificarse lo que hace que de un nombre falso.

También sucede que el domicilio del demandado se encuentre cerrado a efecto de poder sustraer los bienes embargados y esto en obvia negativa de cumplimentar el laudo y así evitar el auxilio de la fuerza pública en la próxima diligencia y alargar el juicio para desesperar al actor y evitar el cumplimiento total del laudo.

Por último ya no habita ni labora el demandado por lo tanto los bienes no están en el domicilio de la guarda y custodia, ni el depositario por consecuencia, pues al momento de ir a la diligencia de cambio de depositario el inmueble se localiza vacío, abandonado o comparecen personas ajenas que no tienen ninguna relación con el juicio que no son parte del conflicto que se suscitó pues al comparecer a la diligencia lo acreditan con documentación que se considera idónea.

Esto llega a surgir por razones de negarse a pagar el laudo el demandado en ocasiones dada la condena es demasiado alta para el demandado por lo que a veces vale más un juicio laboral que la negociación al tratarse de establecimientos pequeños

o bien existen diversos juicios contra la demandada, claro está que no se trata de grandes empresas o el simple hecho de que el demandado se niega a pagar pues lo convierte en una situación personal más que una obligación por el simple hecho de ser el patrón.

Pero ahora bien cada juicio es diferente y cada demandado también lo es, motivo por el cual las circunstancias que surgen en cada juicio al momento de realizar las diligencias respectivas lo hacen único y merece un trato diferente cada actor y cada demandado.

Por lo tanto debido a las anteriores causas se pretende sustentar que el demandado o patrón sea un depositario solidario con el depositario en funciones, siempre que los bienes queden en depósito dentro de la empresa, pues por citar algunas de las causas que originan al no poder realizar la diligencia de cambio de depositario en, virtud de que con el paso del tiempo surgen más causas y cada juicio tiene su esencia propia, todo esto a efecto de salvaguardar los derechos de la clase trabajadora y la parte patronal cumpla con sus obligaciones que le establece la Ley Federal del Trabajo por el simple hecho de ser patrón.

4.2.2- Efectos que surgen por la falta de responsabilidad solidaria del demandado con el depositario en el procedimiento de embargo.

A continuación se mencionan algunos de los efectos que hay por la inexistencia de la responsabilidad solidaria los cuales son: Que el trabajador se arregle por menos cantidad; desistimiento del embargo por parte del trabajador; el no continuar con el trámite del juicio y que el demandado no cumpla con la obligación de pagar el laudo.

Una vez que se tiene conocimiento de los problemas que surgen por no estar regulada en la Ley Federal del Trabajo la responsabilidad solidaria entre el patrón y el depositario en el procedimiento laboral, tema de la presente investigación, también lo es que hay efectos, entre ellos están los siguientes. Cada que el trabajador se soluciones su juicio por menos cantidad a la señalada en el auto de ejecución, pues de tanto desgaste físico, material y mental que resulta de la negativa de no poder realizar la diligencia de cambio de depositario por no extraer los bienes embargados y así

continuar con el procedimiento de ejecución que da paso al acto jurídico de la diligencia de cambio de depositario lo que hace que el demandado obtenga ventajas.

En razón a que todo esto da como resultado que el trabajador al tener la intención de concluir con el proceso le ofrece el demandado a efecto de terminar el juicio una cantidad inferior a la que obtuvo su laudo por debajo de los estándares que se marcan al negociar, pues llegan a ser tantas las fechas para el cambio de depositario y esta no se realiza lo que resulta desesperante para el trabajador, pues de esto depende el continuar con el juicio.

Que un trabajador no continúe con el juicio se debe, como ya se ha mencionado, al hacerse tedioso, cansado, desesperante y una pérdida de tiempo al acudir a diligencias sin ningún resultado que le favorezca al actor. Donde no se pueda continuar con el juicio, le pierde interés al mismo e incluso llega a creer que el demandado ha corrompido al personal de la Junta de Conciliación y Arbitraje, así como los gastos económicos que genera el trabajador al ir a las diligencias, pues a veces no se cuenta con los recursos para hacer un desembolso a la económica no la puede sustentar en el momento.

Lo anterior ocasiona que el trabajador pueda llegar a desistirse del embargo, pues al no ver resultados del procedimiento, haber perdido tiempo y el no ver que la parte demandada se acerque o tenga algún contacto a efecto de concluir el juicio y en casos extremos ocasiona que la parte actora del juicio se desista pues se le llega hacer más fácil el poder volver a embargar y esto se debe que con en el tiempo al no realizarse la diligencia de cambio de depositario, el trabajador obtiene información de bienes diversos a los embargados y susceptibles de embargo y de fácil realización a nombre de la parte demandada.

Lo que facilita la continuación del procedimiento, pero no siempre es así toda vez que hay que solicitar nueva fecha de embargo por lo que al momento de no realizar la primera diligencia con posterioridad se solicita el auxilio de la fuerza pública y si no acude se hace otra vez pues ya hay oposición a la diligencia de embargo. Lo que llega a ser para el trabajador un juicio de resistencia, hasta donde llega su nivel de

resistencia el actor de a aquellos actos que realiza la demandada para no pagar el laudo.

Pero es bien cierto que durante todo el tiempo que dura el procedimiento y al no poder cobrar su juicio el actor es que puede cambiar el demandado sus bienes que no han sido embargados a nombre de otra persona, el venderlos o cambiarse de residencia sin aviso para que así no los localice jamás el trabajador y no cubrir la obligación que tiene por haber salido condenado de su juicio laboral que existe en su contra, a pesar de que la Ley Laboral señala que el depositario hará saber del domicilio que existe para la guarda y custodia de los bienes embargados.

Por lo que considero en relación a este tema es necesaria la incorporación de la responsabilidad solidaria del patrón o demandado con la persona que sea nombrada depositario en la diligencia de embargo, solo sobre aquellos bienes que se queden para la guarda y custodia en el domicilio de la demandada y el depositario sea parte del domicilio de la demandada sea cual sea la relación que exista, pues tampoco se trata de que sea responsable el demandado de aquello que es imposible, pues al existir dicha responsabilidad solidaria ocasionaría que el demandado entregue los bienes en la primera diligencia de cambio de depositario.

4.3.- Aspectos jurídico-personales donde se ubica el problema de la inexistencia de la responsabilidad solidaria del patrón con el demandado en la diligencia de cambio de depositario en el Derecho Procesal del Trabajo.

La diligencia de embargo en el procedimiento laboral, tiene sus características propias a los demás procedimientos del Derecho, es decir dada su especial naturaleza del Derecho Procesal Laboral, por lo que en la diligencia de embargo se desarrolla aquellas causas que dan origen, a no poder continuar con el procedimiento laboral que existe en contra del demandado, pues deriva que el procedimiento se atrase al negarse a dar los bienes embargados los demandados, el no habitar ni laborar el depositario; que el domicilio éste cerrado o que la demandada se haya cambiado de domicilio, si es que lo hizo, o bien cambie de razón social.

Es por ello que durante la diligencia de cambio de depositario al presentarse las causas dan suma importancia ya que en ella surgen los conflictos que hacen que el trabajador tome decisiones equivocadas, al no poder realizar la diligencia, también lo es que en la diligencia de cambio de depositario los bienes sobre los cuales se traba el embargo sólo se hace del conocimiento de las partes que comparecen así como aquellas penas y sanciones en que incurre un depositario y sobre dichos bienes no se deja ninguna aviso de que fueron embargados o que no se puedan usar o enajenar éstos.

4.3.1.- El depositario en el procedimiento de embargo del Derecho Procesal del Trabajo.

El depositario, en el Derecho Procesal del Trabajo, lo designa el trabajador bajo su responsabilidad lo señala así la Ley Federal del Trabajo, pero en realidad no es así, éste se designa por el mismo demandado o bien por el apoderado de la parte actora, y esto con el fin de que se embarguen bienes y de tal manera exista una presión hacia la parte demandada, así lo consideran dichos apoderados legales del actor, o bien el demandado que dicho depositario sea parte del domicilio en donde se realiza el embargo o de su confianza, pues así sugiere que el domicilio para la guarda y custodia sea el domicilio donde se desarrolla tal diligencia de embargo para poder hacer uso de lo embargado y con posterioridad si no llega a un convenio con el actor el negarse a entregar los bienes, pues el depositario al ser una persona de su confianza resulta ser un subordinado más de la parte patronal que posteriormente es cambiado de domicilio, se termina la relación laboral o es despedido, lo que ocasiona así el no poder realizar la diligencia respectiva que permita la continuación del proceso. Lo que resulta, que esto no ayude a la propia impartición de justicia social, pues al ser el depositario vulnerable a los arbitrios del patrón y sin una identificación del mismo, resulta de muy poca importancia al demandado que este sea el depositario y toda vez que asesorado de las repercusiones que existen en su contra el depositario pues no se tiene una certeza de su identidad, también le resta

importancia al cargo que le fue conferido al ignorar lo que implica la función de depositario.

4.3.2.- El Trabajador en el procedimiento de embargo del Derecho Procesal del Trabajo.

El Trabajador o bien el actor como se le denomina durante el proceso laboral, durante el embargo es necesaria su presencia, pues es la persona que se le adjudicaran los bienes en caso de no solucionarse el conflicto entre ambas partes y vea si dichos bienes le son redituables, pero resulta que el actor no acude a las diligencias de embargo sólo su apoderado legal, al ser apoderado del actor el que señala bienes y designa depositario y a efecto de llegar aún arreglo con la demandada para solucionar el juicio instaurado en su contra, ahora bien con el criterio aprobado por la Junta Local de Conciliación Y Arbitraje del Valle de Toluca en el mes de julio del 2016 esta situación ya no sucede pues es indispensable la comparecencia del actor para poder realizar la diligencia de requerimiento. Los bienes se quedan en guarda y custodia del patrón lo que ocasiona que posteriormente no se puedan sustraer siempre y que el demandado se niegue a cumplimentar el laudo que existe en su contra.

Siempre que el actor acude a las diligencias de embargo, al estar presente y no llevar consigo a un depositario de su confianza o bien si lo lleva pero no lo designa en el momento de la diligencia de embargo, no tiene otra opción que designar depositario del domicilio de la demandada a consideración de que pronto llegaran a un convenio a arreglo dichas partes con el efecto de dar por concluido el juicio laboral, y a esas fechas ya transcurrió bastante tiempo por la carga de trabajo que existe en las Juntas de Conciliación y Arbitraje, lo que ocasiona que el actor con el objetivo de terminar el conflicto laboral lo acepta, lo que no siempre resulta benéfico al trabajador ya que el demandad sigue negándose a pagar lo que debe derivado de un procedimiento laboral que existe en su contra por cuestiones personales al mismo.

4.4.- La falta de responsabilidad solidaria del demandado con el depositario en el Derecho Procesal Laboral en relación al procedimiento de embargo.

Comprender los beneficios que se lograrían al estar regulada por la Ley Federal del Trabajo la responsabilidad solidaria, claro está con sus respectivas características que la distinguirán.

4.4.1.- La Inexistencia de la responsabilidad solidaria del patrón y el depositario de aquellos bienes embargados y el domicilio de su guarda y custodia es el domicilio de la parte patronal, en el procedimiento de embargo de la Ley Federal del Trabajo.

El título quince, Capítulo I, sección segunda que contempla en procedimiento de embargo de la Ley Federal del Trabajo no hace referencia a la responsabilidad solidaria, en ninguno de sus artículos refiere a las normas que regulan el desarrollo de la diligencia de cambio de depositario, así como los bienes que son exceptuados de embargo, así como lo las características que regulan al embargo los bienes muebles o inmuebles, dinero, créditos, frutos, productos, títulos de crédito, créditos litigiosos, a empresas, y fincas urbanas en fin a lo hice mención en el capítulo tres en lo corresponde al embargo, pero nunca a la responsabilidad solidaria en ninguno de los preceptos. Y en razón a la falta de regular la responsabilidad solidaria que existe entre el depositario con el demandado o patrón se ocasiona que el demandado le resta responsabilidad al procedimiento de embargo pues a él no se le impuso ninguna obligación lo que ocasiona el no pagar lo que resultado del juicio por cuestiones propias que considera el demandado y que logran mezclar la razón con el sentimiento. Por lo tanto al existir obligaciones como penas y sanciones al demandado por la responsabilidad solidaria que exista con el depositario se pretende disminuir la irresponsabilidad por la parte patronal de no darle el suficiente interés a las funciones de depositario sobre aquellos bienes embargados y de los cuales se señaló su domicilio para la guarda y custodia.

Los aspectos positivos que se obtendrían de la incorporar la responsabilidad solidaria entre el patrón y el depositario de aquellos bienes embargados y su domicilio para la guarda y custodia se mencionaran a continuación en las conclusiones.



8.5 Voto Aprobatorio
Procedimiento de Evaluación Profesional
Facultad de Derecho
Subdirección Académica
Departamento de Evaluación Profesional

Versión: 1
 Fecha: 19/10/2016

VOTO APROBATORIO

Toda vez que el trabajo de evaluación profesional, ha cumplido con los requisitos normativos y metodológicos, para continuar con los trámites correspondientes que sustentan la evaluación profesional, de acuerdo con los siguientes datos:

Nombre del pasante	Nancy Delgado González				
Licenciatura	Derecho	Nº de cuenta	96633	Generación	199-2009
Opción	Tesis	Escuela de Procedencia	Facultad de Derecho		
Nombre del Trabajo para Evaluación Profesional	La necesidad de la Responsabilidad Solidaria del patrón con el Depositario en el Derecho Laboral.				

	NOMBRE	FIRMA DE VOTO APROBATORIO	FECHA
ASESOR	Dr. Enrique Cruz Martínez		23/03/2017
COASESOR ASESOR EXTERNO (Sólo si aplica)			

	NOMBRE	FIRMA Y FECHA DE RECEPCIÓN DE NOMBRAMIENTO	FIRMA Y FECHA DE ENTREGA DE OBSERVACIONES	FIRMA Y FECHA DEL VOTO APROBATORIO
REVISOR	M. D. Edwin Hernández Torres	50/03/2017	6/04/2017	18/04/2017
REVISOR	Dr. D. Edgar Humberto Cruz Mtz.	5/04/17	17/04/2017	17/04/2017

Derivado de lo anterior, se le **AUTORIZA LA REPRODUCCIÓN DEL TRABAJO DE EVALUACIÓN PROFESIONAL** de acuerdo con las especificaciones del **anexo 8.7** "Requisitos para la presentación del examen de evaluación profesional".

	NOMBRE	FIRMA	FECHA
ÁREA DE EVALUACIÓN PROFESIONAL	M. D. María Teresa Mtz.		24-Abr-2017



CONCLUSIONES

PRIMERA: El artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, regula, tutela y protege derechos de la clase trabajador, desde su creación hasta el día de hoy, se señala a la Junta de Conciliación y Arbitraje como la únicas autoridad laborales que imparten la justicia social, a través de su personal jurídico, al ser la ley reglamentaria de éste artículo la Ley Federal del Trabajo.

SEGUNDA: Por consiguiente el Derecho Procesal del Trabajo, es el conjunto de normas jurídicas encargadas de tutelar, regular y proteger los conflictos de trabajo, a través de los tribunales laborales con el fin de mantener un orden jurídico-económico y lograr el equilibrio con el factor de la producción, el cual tiene una naturaleza eminentemente social, en donde lo caracterizan su principios generales para diferenciarse con otras ramas del Derecho.

TERCERA: Un juicio se inicia en el momento en que el trabajador ejercita su acción y plasma sus pretensiones fundadas en la demanda, con el objeto de que el patrón otorgue al trabajador lo que le corresponde conforme a Derecho.

CUARTA: La ejecución obliga al demandado a materializar los derechos que obtuvo el trabajador y es a solicitud de la parte que resulto beneficiada como consecuencia de la negativa de la demandada a pagar el laudo.

QUINTA: En el procedimiento de embargo se designan bienes a efecto de que con estos se garantiza el pago a la parte actora, por incumplimiento de la demandada, obligando a pagar a la demandada al coartar derechos que tiene sobre los bienes que son de su propiedad.

SEXTA: En el Derecho Procesal Laboral existen tipos de embargos que cuentan con características propias que los hace únicos, las cuales se deben seguir a efecto de estar en presencia de un embargo formal y legal.

SEPTIMA: La existencia de causas que originan que se demore el procedimiento de embargo, así como los efectos que se producen por éstas, hacen que exista una responsabilidad solidaria del patrón con el depositario siempre que los bienes embargados estén en el domicilio del demandado.

OCTAVA: Por lo tanto, con la regulación en la Ley Federal del Trabajo de la responsabilidad solidaria entre el patrón y el depositario en el momento en que se señale como domicilio signado para la guarda y custodia el del demandado, se obtendría una mayor celeridad en el juicio, así como una plena responsabilidad por parte del demandado en relación a la guarda y custodia de los bienes embargados en los procedimientos de embargo laborales.

PROPUESTA.

Incluir en el título quince del procedimiento de ejecución del capítulo primero en la sección segunda referente al procedimiento de embargo, de la Ley Federal del Trabajo lo siguiente:

ANTERIOR	PROPUESTA
Artículo 957.- Si los bienes embargados son muebles, se pondrán en depósito de la persona, que bajo su responsabilidad designe la parte que obtuvo. El depositario debe informar al Presidente ejecutor del lugar en que quedarán los bienes embargados bajo su custodia. La parte que obtuvo podrá solicitar el cambio de depositario.	Artículo 957.- Si los bienes embargados son muebles, se pondrán en depósito de la persona, que bajo su responsabilidad designe la parte que obtuvo. El depositario debe informar al Presidente ejecutor del lugar en que quedarán los bienes embargados bajo su custodia. La parte que obtuvo podrá solicitar el cambio de depositario. Artículo 957-Bis, Cuando los bienes embargados queden en guarda y custodia en el domicilio de la parte demandada, el patrón es Solidariamente Responsable con el depositario en funciones, así como de las responsabilidades que se generen al ser depositario.

FUENTES DE CONSULTA

BIBLIOGRAFÍA.

ARELLANO GARCIA, Carlos., *Derecho Procesal Civil*, 12ª Ed., Porrúa., México.,2011.

BÁEZ MARTINEZ, Dr. Roberto., *Principios Básicos del Derecho del Trabajo*, 4ª edición, Editorial Pac, SA de CV., 2001.

BERMUDEZ CISNEROS, Miguel., *Derecho del Trabajo*, Oxford, México,2000.

BOUZOS ORTIZ, José A. *Derecho Colectivo y Procesal del Trabajo*.IURE,.México.2006.

BUCIO ESTRADA, Rodolfo., *Derecho Procesal Civil*, 2ª Ed., Porrúa., México., 2012.

DÁVALOS, José. *Derecho Colectivo y Derecho Procesal del Trabajo*.8ª Ed., Porrúa, México, 2013.

DAVALOS, José. *Derecho Individual del Trabajo*., 19ª E.d., Porrúa. México., 2010.

DÁVALOS, José. *Tópicos Laborales; Derecho Individual, Colectivo, y Procesal, Trabajos Específicos, Seguridad Social y perspectivas*. Porrúa, S.A.3ed.México.2000.

DE BUEN LOZANO, Néstor, *Derecho Procesal del Trabajo*, Ed. 12ª,Porrúa, México, 2002.

DE BUEN LOZANO, Néstor, *Derecho del Trabajo*, Tom. I, Ed. 17ª, Porrúa,México, 2006.

DE BUEN LOZANO, Néstor., *Derecho Procesal del Trabajo*, 19ª Ed., Porrúa., México., 2009.

DE LA CUEVA Mario, *El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo*, Porrúa, México, 2009.

GARCÍA Sámano, Federico. *Derecho Procesal del Trabajo*. Themis. 2ed. México. 2002

GARCÍA, Trinidad. *Apuntes de Introducción al Estudio del Derecho*. Porrúa, S.A. 29ed. México. 1991.

GOMEZ LARA, Cipriano. Y Domínguez Mercado Margarita, *Teoría General del Proceso*. (Banco de Preguntas)., OXFORD, México., 2004.

OVALLE FAVELA, José., *Teoría General del Proceso*., 6ª Ed., OXFORD., México., 2005.

TENA SUCCCK, Rafael & Ítalo, *Derecho Procesal del Trabajo*. ed. Trillas, edición séptima 2014.

TENOPALA MENDIZÁBAL, Sergio. *Derecho Procesal del Trabajo*, 3ª Ed, Porrúa, 2012.

TRUEBA URBINA, Alberto., *Nuevo Derecho Procesal del Trabajo*. Tom. I, 7ª ed. Porrúa, México., 1982.

POLIGRAFIA.

Diccionario Jurídico Espasa. Lex., Editorial Espasa Calpe, S.A. Madrid., 2002.

INSTITUTO DE INVESTIGACIONES JURÍDICAS., Diccionario Jurídico Mexicano. A-CH., 14ª Ed., Porrúa., UNAM., México., 2000.

INSTITUTO DE INVESTIGACIONES JURÍDICAS., Diccionario Jurídico Mexicano. D-H., 10ª Ed. Porrúa., UNAM., México., 1997.

INSTITUTO DE INVESTIGACIONES JURÍDICAS., Diccionario Jurídico Mexicano. P-Z., 14ª Ed. Porrúa., UNAM., México., 2000.

PALOMAR DE MIGUEL Juan, Diccionario para Juristas, Tom. II., Porrúa., México. 2007.

LEGISLATIVAS

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos vigente.

Ley Federal del Trabajo.

INFORMÁTICA

[http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/ref/dof/CPEUM ref 139 08mar99 ima.pdf](http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/ref/dof/CPEUM_ref_139_08mar99_ima.pdf), 18 Feb 14, 7:02 p.m.

<http://www.dt.gob.cl/consultas/1613/w3-article-94238.html>, 2 jun2014, 14:51.

<http://www.edomex.gob.mx/portal/page/portal/juntatoluca/antecedentes1>, 21 MAR 14: 07: 34 p.m.

<http://www.elmundo.cr/oit-llama-crear-empleos-dignos-alcanzar-la-justicia-social/>, 21 de febrero del 2017, 12:03

<http://www.elpaonline.com/index.php/blogs/la-billetera/item/245791-2017-desempleo-y-descontento-social-en-aumento-afirma-la-oit> 12:56 21 DE FEB 17

http://www.ilo.org/global/publications/ilo-bookstore/order-online/books/WCMS_356969/lang--es/index.htm 24 feb 17 12:57

<https://www.google.com.mx/search?sourceid=navclient&hl=es&ie=UTF-8&q=google&safe=active>, 31mar, 19:31.

<http://www.ordenjuridico.gob.mx/Constitucion/reformas.php>, 18 Feb 14, 19:20.

<http://www.visionindustrial.com.mx/industria/para-no-perderse/reformas-a-la-ley-federal-del-trabajo-aprobadas-por-el-congreso-de-la-union> 27 feb17

